Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo

Niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Możliwości i dylematy rozwoju w sektorze pozarządowym

Warszawa – Białystok 2013

Siedziba Główna

ul. Wiśniowa 40b lok. 8
02-520 Warszawa

t: +48 22 530 18 50
f: +48 22 530 18 58

fundacja@idn.org.pl
www.aktywizacja.org.pl

KRS: 0000049694 NIP: 527-13-11-973 REGON: 006229672

Autorzy: mgr Andrzej Klimczuk (Wstęp; rozdziały I, II: 2.1-2.4, III-VII; wnioski i rekomendacje), mgr Marcin Siedlecki (rozdziały I-II, IV-VII), Paulina Sadowska (rozdziały V-VII), Michał Sydow (rozdziały V-VII)

Koncepcja i nadzór merytoryczny nad przeprowadzeniem badania: Agata Gawska, Bartosz Mioduszewski

Współpraca: dr Katarzyna Sztop-Rutkowska

Recenzja naukowa: dr Katarzyna Roszewska

Badanie zrealizowane w ramach projektu „Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – Oddziały Bydgoszcz i Łódź", wdrażanego przez Fundację Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo dzięki dofinansowaniu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Wydawca:

Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo
ul. Wiśniowa 40b lok. 8
02-520 Warszawa
www.aktywizacja.org.pl

Jeżeli chcesz wesprzeć nasze działania, możesz przekazać nam 1% swojego podatku, wpisując w PIT nasz numer KRS 0000049694.

Badanie przeprowadzone przez:

Fundacja Laboratorium Badań i Działań Społecznych „SocLab"
ul. Zwierzyniecka 17/16
15-312 Białystok
e-mail: soclab@soclab.org.pl
www.soclab.org.pl

Cytowanie: Andrzej Klimczuk, Marcin Siedlecki, Paulina Sadowska, Michał Sydow, *Niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Możliwości i dylematy rozwoju w sektorze pozarządowym*, Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo, Fundacja SocLab, Warszawa – Białystok 2013. ISBN 978-83-932732-1-8.

Spis treści

WSTĘP

1. Potrzeba badań nad niepublicznymi agencjami zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Na początku XXI wieku dostęp do nowych, cyfrowych technologii informatycznych i telekomunikacyjnych umożliwia zatrudnienie osobom, które z różnych względów: społecznych, kulturalnych, środowiskowych, gospodarczych czy politycznych w przeszłości były wykluczone z rynku pracy. Nie oznacza to bynajmniej, że dotychczasowe bariery znoszą się same. Pozytywne zmiany są efektem działań prorozwojowych i aktywizujących, podejmowanych przez zróżnicowane podmioty sektora publicznego, komercyjnego i pozarządowego. Działania te mogą być realizowane efektywniej i skuteczniej oraz osiągać nową jakość wraz z **poprawą koordynacji i współpracy** poszczególnych aktorów wspierających rynek pracy.

Niniejsza publikacja stanowi raport z badań organizacji pozarządowych działających w Polsce na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych, które jednocześnie prowadzą agencje zatrudnienia. Podmioty te, zaliczane do trzeciego sektora życia społecznego, są najbliżej obywateli, gospodarstw domowych, grup nieformalnych, reprezentantów społeczeństwa obywatelskiego. Są bowiem w przeważającej mierze tworzone i zarządzanie dobrowolnie przez samych obywateli, dążących do rozwiązywania otaczających ich problemów społecznych. **Organizacje te znajdują się w otoczeniu podmiotów państwowych** – rządowych i samorządowych **oraz rynkowych**, komercyjnych – przedsiębiorstw i organizacji biznesowych. W Polsce do organizacji pozarządowych zalicza się przede wszystkim stowarzyszenia i fundacje oraz instytucje starej i nowej gospodarki (ekonomii) społecznej – spółdzielnie i przedsiębiorstwa społeczne.

Od lat 90. XX wieku podmioty prywatne i pozarządowe mogą prowadzić agencje zatrudnienia, których działalność uzupełnia zadania wykonywane przez służby publiczne. Działalność tych agencji obejmuje nie tylko pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe i personalne oraz delegowanie do pracy tymczasowej, ale także tworzenie i rozwijanie innowacyjnych form wsparcia osób potrzebujących. **Agencje, przyjmując mniej formalny charakter oraz utrzymując bliższy kontakt z klientami, mogą lepiej rozpoznawać ich potrzeby i świadczyć kompleksowe usługi prowadzące do faktycznego zaktywizowania osób wykluczonych bądź zmarginalizowanych społeczne, jak również narażonych na te zjawiska**. W szczególności mogą systemowo odpowiadać na potrzeby grup wymagających największego wsparcia. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do kategorii osób o szczególnej sytuacji na rynku pracy należą:

- osoby do 25. roku życia,
- osoby powyżej 50. roku życia,
- bezrobotni długotrwale pozbawieni zatrudnienia,
- osoby bez kwalifikacji zawodowych,
- osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 7. roku życia
- oraz osoby niepełnosprawne.

Przesłankami do realizacji badania były zasadnicze – już zachodzące i oczekiwane – przemiany i dylematy rozwojowe samych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jak również ich

otoczenia zewnętrznego. Przede wszystkim po wejściu Polski do Unii Europejskiej podmioty te realizowały szereg **innowacyjnych projektów aktywizacyjnych**. Zdobyły dzięki temu nowe doświadczenia, zmieniły swoje struktury organizacyjne i formy zarządzania. Zauważalna jest także **profesjonalizacja trzeciego sektora** – odchodzenie od wsparcia doraźnego, przechodzenie do zawodowego, stale doskonalonego wykorzystywania wiedzy, umiejętności w aktywizacji osób potrzebujących. Profesjonalne organizacje pozarządowe to takie, które realizując nowe projekty, doskonalą się i w sposób ciągły pracują na rzecz wykształcenia i wzmocnienia pozytywnych relacji nie tylko z bezpośrednimi klientami, ale także interesariuszami w biznesie, administracji i społecznościach lokalnych. Co więcej, wśród tego typu organizacji w ostatnich latach zaobserwowano wyraźne dążenie do **specjalizacji**. Przejawia się ona w wyborze i rozwoju działań, w których dana organizacja może w pełni wykorzystać swoje możliwości, a także w wyborze najważniejszych produktów i usług, procesów, kluczowych grup klientów oraz obszarów działalności. **W warunkach globalnego kryzysu gospodarczego część organizacji zainteresowała się także standaryzacją** swoich działań – określeniem minimalnych i optymalnych zasad, norm i procedur realizacji usług – w celu poprawy ich jakości. Warto zaznaczyć, że pozarządowe agencje zatrudnienia nie stanowią monolitu, są zróżnicowane tak samo, jak cały trzeci sektor.

Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych stoją przed wyzwaniami wynikającymi co najmniej z trzech źródeł. Po pierwsze: ratyfikacja w 2012 roku przez Polskę **konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych** (dalej: ONZ) nakłada na kraj obowiązek usuwania barier w dostępie osób niepełnosprawnych do realizacji swoich praw, również w kwestii pracy i zatrudnienia, monitorowania ich stosowania oraz upowszechniania wiedzy o konwencji wśród obywateli. Po drugie: trwają prace nad **programowaniem nowej perspektywy finansowej Unii Europejskiej na lata 2014-2020** i przyszłym dostępem do środków Europejskiego Funduszu Społecznego (dalej: EFS) w Polsce. W okresie tym będą realizowane także zobowiązania wynikające z „Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010-2020", która poprzez środki EFS będzie wspierać działania krajowe, wdrażanie zobowiązań konwencji ONZ oraz działania z zakresu pomocy w integracji na rynku pracy. Trzecim wyzwaniem jest **adaptacja agencji zatrudnienia do reform krajowych**, których kierunek wytycza rządowy projekt zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zakłada on w szczególności położenie większego nacisku na zlecanie przez publiczne służby zatrudnienia usług aktywizacyjnych wybranym podmiotom zewnętrznym.

Najogólniej, celem podjętego badania było określenie kondycji agencji zatrudnienia organizacji pozarządowych, przeprowadzenie ich wewnętrznej diagnozy, rozpoznanie opinii o otoczeniu zewnętrznym, postaw wobec innych podmiotów, metod wspierania rozwoju agencji, potencjalnych zadań dla władz lokalnych i publicznych służb zatrudnienia oraz samych agencji. **Prace badawcze obejmowały analizę źródeł wtórnych** – w szczególności prac teoretycznych, zaleceń z zakresu międzynarodowej i krajowej polityki społecznej oraz sprawozdań merytorycznych i danych dotyczących działalności niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Drugi element badania obejmował **przeprowadzenie indywidualnych telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych** z wybranymi podmiotami, według ściśle określonych kryteriów celowego wyboru próby.

Zakres przedmiotowy badania obejmował dwa obiekty analiz. Pierwszy stanowiły powiązane ze sobą zjawisko niepełnosprawności oraz kategoria społeczna osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do

zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Drugim były same niepubliczne agencje zatrudnienia, stanowiące podmioty krajowej, regionalnej i lokalnej polityki rynku pracy.

Badanie zostało zrealizowane z inicjatywy Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo, dzięki dofinansowaniu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu „Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – Oddziały Bydgoszcz i Łódź". Fundacja od ponad 20 lat działa na rzecz usamodzielnienia i poprawy jakości życia osób niepełnosprawnych poprzez zintegrowane dziania aktywizacyjne, zmianę postaw otoczenia oraz wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych.

2. Struktura publikacji

Niniejszy raport składa się z siedmiu rozdziałów. Dwa pierwsze dotyczą zagadnień teoretycznych i analizy obecności osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy. Rozdział trzeci obejmuje kwestie metodologiczne, natomiast cztery kolejne części stanowią prezentację wyników analiz empirycznych oraz wywiadów kwestionariuszowych. Całość uzupełniają zebrane wnioski i rekomendacje oraz aneks zawierający ankietę, spisy wykresów i tabel.

Pierwszy rozdział pracy dotyczy sposobów definiowania zjawiska niepełnosprawności i kategorii społecznej osób niepełnosprawnych, z ukierunkowaniem na podejście holistyczne. Po omówieniu pojęć przeprowadzono przegląd danych dotyczących osób z ograniczeniem sprawności na podstawie krajowej statystyki publicznej, wraz z odniesieniem się do ich sytuacji na krajowym rynku pracy w ostatnich latach oraz krótkoterminowych prognoz gospodarczych.

W drugim rozdziale podjęto zagadnienie budowania potencjału niepublicznych służb zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Punkt wyjścia stanowiło rozpoznanie zasad i celów obecnej polityki społecznej na rzecz niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych oraz międzynarodowych regulacji prawnych i dobrych praktyk w odniesieniu do integracji na rynku pracy. Omówiono działalność krajowych publicznych służb zatrudnienia na rzecz niepełnosprawnych, a następnie możliwości ich współpracy z organizacjami pozarządowymi. Podjęto także analizę doświadczeń niepublicznych służb zatrudnienia działających w obszarze aktywizacji osób niepełnosprawnych.

Trzeci rozdział raportu zawiera informacje dotyczące przyjętej metodologii badań. Pełna jej prezentacja umożliwia określenie zakresu porównywalności podjętych działań z innymi projektami badawczymi. Może stanowić ona także inspirację dla innych badaczy chcących pogłębiać wiedzę o agencjach zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W pierwszej kolejności przedstawiono przedmiot i cel badań, następnie problemy i hipotezy badawcze, metody i techniki badawcze, kryteria doboru próby badawczej, informację o przebiegu realizacji badania oraz charakterystykę badanej próby.

Czwarty rozdział prezentuje wyniki analiz zebranego materiału empirycznego w odniesieniu do oferty agencji zatrudnienia i jej klientów. Omówiono w nim opinie samych agencji zatrudnienia o osobach niepełnosprawnych korzystających z ich usług, działania podejmowane na rzecz tych osób przez agencje zatrudniania oraz oczekiwania pracodawców.

Tematem piątego rozdziału pracy jest kondycja agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych, prowadzonych przez organizacje pozarządowe. Próbowano tu rozpoznać potencjał wewnętrzny

agencji zatrudnienia, ich źródła finansowania oraz szanse i bariery rozwojowe związane ze standaryzacją usług.

Motyw przewodni kolejnego rozdziału to otoczenie zewnętrzne agencji zatrudnienia. Podjęto tu kwestię relacji agencji zatrudnienia z szeroko rozumianymi instytucjami rynku pracy, wskazano na czynniki wspierające i hamujące współpracę agencji zatrudnienia z otoczeniem oraz na możliwe oczekiwane zmiany, które sprzyjałyby poprawie współpracy agencji zatrudnienia z innymi podmiotami.

Ostatni rozdział raportu dotyczy rekomendacji wspomagających rozwiązywanie dylematów rozwojowych, przed którymi stoją agencje zatrudnienia. Kluczowe jest tu rozpoznanie zapotrzebowania agencji zatrudnienia w zakresie wsparcia doradczego i strategicznego. Istotna jest także wiedza na temat dotychczas otrzymywanego i oczekiwanego wsparcia szkoleniowego oraz potencjalnych, przyszłych ról władz lokalnych, publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

3. Adresaci badań

Przygotowany raport stanowi dokument publicznie dostępny, który ma służyć szerokiemu gronu odbiorców – zarówno podejmujących, jak również zainteresowanych działaniami na rzecz obecności osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Autorzy opracowania wyrażają przekonanie, że zachęci ono do wymiany dobrych praktyk i wzmocnienia współpracy między organizacjami pozarządowymi, podmiotami publicznymi i przedsiębiorcami.

Głównym adresatem wyników badania jest kadra zarządzająca Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo – są to przede wszystkim osoby odpowiedzialne za strategię Fundacji, współpracę z instytucjami publicznymi, administracją samorządową oraz przedsiębiorcami. Wyniki badania są też istotne dla pozostałych pracowników Fundacji, szczególnie dla zespołów Centrów Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Białymstoku, Bydgoszczy, Łodzi, Opolu i Warszawie oraz kolejnych uruchamianych oddziałów.

Rezultaty badania udostępnione w formie otwartej publikacji będą stanowić źródło informacji dla innych osób, grup, fundacji, stowarzyszeń, instytucji publicznych i samorządowych prowadzących działalność w obszarze wspierania zatrudnienia osób z ograniczeniami sprawności na otwartym rynku pracy. Pozyskana wiedza pozwoli na lepsze rozpoznanie potrzeb i problemów zgłaszanych przez niepubliczne agencje zatrudnienia oraz oczekiwanych sposobów ich rozwiązywania – poprzez budowę profesjonalnej oferty w zakresie doradztwa dotyczącego oceny kompetencji, budowania strategii oraz rozwoju i szkoleń. Badanie uwzględniające opinie przedstawicieli agencji zatrudnienia i analizę ich dokumentów tych instytucji pozwoli na porównanie własnych praktyk i standardów z tendencjami zachodzącymi w sektorze. Umożliwi ono także ocenę szans i zagrożeń w konfrontacji z wymogami stawianymi przez dynamicznie zmieniające się otoczenie zewnętrzne w warunkach globalnego kryzysu gospodarczego.

Przeprowadzona analiza ma umożliwić osadzenie praktyk niepublicznych agencji zatrudnienia we współczesnych trendach rozwoju polityki społecznej wobec niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych. W szczególności uwzględniona została koncepcja polityki aktywizacji zawodowej i współpracy międzysektorowej, obejmującej podmioty publiczne, pozarządowe i komercyjne.

Poddane analizom dane posłużą do sformułowania rekomendacji zarówno dla organizacji pozarządowych prowadzących agencje zatrudnienia, jak i dla podmiotów administracji publicznej.

Zalecenia mogą być użyteczne m.in. dla wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, instytucji finansujących działalność na rzecz rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych, podmiotów wspierających organizacje pozarządowe i organizacji otoczenia biznesu. Wyniki badania, będące jednym z niewielu źródeł podejmujących próbę opisu niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce, mogą być ponadto przydatne dla jednostek naukowych (kierunki: polityka społeczna, praca socjalna, ekonomia, pedagogika).

Finalnym odbiorcą badania są osoby zajmujące się tematyką niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych. W szczególności będą to: politycy, działacze społeczni, badacze akademiccy, animatorzy, aktywiści, pracownicy służb społecznych, wolontariusze.

RECENZJA

Prezentowany Państwu raport „Niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Możliwości i dylematy rozwoju w sektorze pozarządowym" powstał z inicjatywy Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo w ramach projektu „Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – Oddziały Bydgoszcz i Łódź".

Stanowi on rezultat badań zjawiska niepełnosprawności i kategorii społecznej, jaką stanowią osoby niepełnosprawne, oraz funkcjonowania ponad 30 agencji zatrudnienia wyspecjalizowanych we wsparciu osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Celem badań było określenie potencjału agencji, pożądanych metod ich wsparcia oraz relacji z innymi instytucjami rynku pracy, w tym w szczególności z publicznymi służbami zatrudnienia.

Prace badawcze nad pierwszym zjawiskiem stanowią w zasadzie tło do części drugiej raportu, poświęconej agencjom zatrudnienia. Zostały one oparte o analizę wybranych prac teoretycznych oraz źródeł powszechnie obowiązującego prawa. Autorzy analizowali normatywne pojęcie niepełnosprawności funkcjonujące w przepisach prawa. Przywoływali definicje formułowane przez Światową Organizację Zdrowia, Europejskie Forum Niepełnosprawności czy Kartę Praw Osób Niepełnosprawnych z 1997 roku. Na potrzeby badań korzystali z opracowań socjologicznych. Raport został również wzbogacony o wyniki sprawozdań merytorycznych i dane statystyczne gromadzone zarówno przez instytucje publiczne, jak i agencje zatrudnienia.

W przypadku drugiego obiektu badawczego, czyli agencji zatrudnienia, wykorzystano technikę ilościową ITI. Badania te pozwoliły na wyodrębnienie głównych klientów agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wśród których przeważają osoby z ograniczoną sprawnością ruchową oraz z niepełnosprawnością psychiczną, a znacznie rzadziej zgłaszają się osoby z niepełnosprawnością sensoryczną. W wymiarze demograficznym wykazano, że najczęściej z usług agencji korzystają osoby w wieku 25-50 lat, choć dość silnie reprezentowana jest grupa osób powyżej 50. roku życia. Osoby 50+ częściej korzystają z usług agencji niż osoby w wieku do 25 lat, co wiąże się również ze strukturą wiekową osób niepełnosprawnych w Polsce i wzrostem wskaźników podejmowania studiów wyższych przez młode osoby z niepełnosprawnością.

Respondenci byli pytani w badaniu o znaczenie konkretnych działań wspierających aktywizację zawodową. Wynik wykazał, iż osoby niepełnosprawne poszukujące zatrudnienia najwyżej cenią sobie bezpośredni kontakt z agencją, w tym poradnictwo zawodowe, wparcie psychologiczne, pomoc w aplikowaniu o pracę i zajęcia z autoprezentacji, indywidualne plany działania i rozwoju umiejętności osobistych. Najniżej ocenione zostały działania informacyjne o grupowym zasięgu oraz wsparcie obejmujące tzw. pracę wymuszoną, niezgodną z zainteresowaniami. Autorzy raportu podjęli również trud oszacowania efektów działalności agencji zatrudnienia w ciągu ostatniego roku. To badanie pokazało silne zróżnicowanie potencjału agencji. Znalazły się wśród nich takie, których oferta przyciągnęła 2500 osób, oraz takie, które rejestrowały w ciągu roku mniej niż 50 osób z niepełnosprawnością. Zróżnicowanie to przekładało się również na efekt końcowy w postaci pozyskiwania ofert od pracodawców oraz znalezienia zatrudnienia za pośrednictwem agencji. Nie oznacza to jednak słabości małych agencji. Ich wsparcie częściej polega na wyszukiwaniu ofert dla konkretnych osób. Jak podkreślili autorzy, działania takich instytucji nie koncentrują się na obsłudze

olbrzymiej bazy danych, lecz na penetrowaniu lokalnego rynku w celu wyszukania optymalnego pracodawcy dla swojego klienta.

Dalsza część badań odnosiła się do pracodawców korzystających z usług agencji. Odnotowano, co nie jest zaskoczeniem, silną reprezentację w sektorze usług i handlu i brak ofert ze strony takich branż jak kultura, rozrywka, rekreacja. Odrębnym problemem są bariery formalne w przepływie ofert z administracji publicznej do organizacji pozarządowych.

Autorzy zauważyli, że pracodawcy na pierwszym miejscu analizują stopień i rodzaj niepełnosprawności, a ich zainteresowanie wynika z dostępu do dotacji. Dopiero na dalszym miejscu pojawiają się cechy istotne w zatrudnieniu. Dane empiryczne pochodzące od agencji pozwoliły również na wytypowanie profesji określonych jako zamknięte dla osób niepełnosprawnych. Zaliczono do nich stanowiska zarządcze, zawody techniczne, wymagające specjalistycznych uprawnień, zawody administracyjne i zawody wymagające dużej dyspozycyjności bądź mobilności.

Jednym z istotniejszych założeń przygotowanego opracowania była weryfikacja potencjału samych agencji zatrudnienia. Wyniki badań ujawniły ich silne przekonanie o bardzo dobrej znajomości potrzeb klientów i sytuacji na rynku pracy, dostosowywaniu swoich ofert do rzeczywistych potrzeb klientów oraz kompleksowym wsparciu. Przekonanie to znajduje zresztą odzwierciedlenie we wcześniejszych badaniach prowadzonych przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (I. Gosk, M. Huszcza, M. Klaus, K. Likhtarovich, *Ekonomia społeczna jako aktor rynku pracy*, Warszawa 2006), w których wskazywano na wysoką efektywność działań agencji, unikatowe kompetencje, w tym zdolność do szybkiego reagowania na zmiany legislacyjne czy priorytety konkursowe, trwałe i bliskie relacje z otoczeniem oraz społeczną wiarygodność. Jednocześnie agencje wskazują na poważne bariery w swoim rozwoju, przede wszystkim takie jak: brak stabilności finansowej organizacji, uzależnienie od środków publicznych, które pociąga za sobą bierność w okresach braku źródeł finansowania, niedobory wiedzy i umiejętności kadr. Niezadowalająco prezentuje się również współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia.

Raport kończą rekomendacje autorów, kierowane do organizacji pozarządowych prowadzących agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych, publicznych służb zatrudnienia i administracji publicznej. Autorzy zalecają zwiększanie dostępności informacji, usuwanie barier funkcjonalnych, rozwój usług z zakresu oferowania pracy tymczasowej i pracy za granicą, profilowanie usług pod kątem demograficznym, doskonalenie form wsparcia nastawionych na poprawę kompetencji społecznych klientów agencji, poprawę kompetencji agencji w zakresie fundraisingu, tworzenie innowacji społecznych z takimi podmiotami, jak centra technologii i fundusze inwestycyjne. Wskazują, że agencje zatrudnienia oczekują również wsparcia merytorycznego i zacieśnienia współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia. Badanie podkreśla potrzebę uproszczenia procedur administracyjnych, znaczenie promocji ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej jako kluczowego zadania administracji i władz lokalnych, co pozwoli na wspieranie zatrudnienia na otwartym rynku pracy. W nowej perspektywie finansowej UE na lata 2014-2020 podkreślenia wymaga potrzeba zmiany systemowej dystrybucji środków europejskich, która uwzględniłaby możliwości i zasoby organizacji pozarządowych prowadzących agencje zatrudnienia.

Zebrany materiał badawczy (dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska) to cenne źródło wiedzy o funkcjonowaniu agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Niniejsze opracowanie wykazuje niezbicie ich potencjał, ale również napotykane przez nie bariery

i ograniczenia. Aby jak najpełniej realizować rekomendacje płynące z raportu i monitorować zachodzące zmiany, warto rozważyć kontynuację badań w przyszłości.

Jednym z trudniejszych problemów do rozwiązania jest kwestia stabilizacji źródeł finansowania agencji oraz formalna strona współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia. Obie grupy podmiotów działają na innych warunkach i adresują swoje usługi tylko w części do tej samej grupy odbiorców. Z jednej strony – odbiurokratyzowane i często wyspecjalizowane agencje, kierujące swoje usługi do wszystkich osób niepełnosprawnych poszukujących zatrudnienia (bez względu na status w urzędzie pracy), nie są jednocześnie zobligowane do realizacji konkretnych założeń polityki społecznej państwa czy samorządu. Z drugiej strony – publiczne służby zatrudnienia, obciążone biurokratycznymi obowiązkami, realizują w szerszym zakresie konkretne zadania z zakresu promocji zatrudnienia, w tym również wobec wielu innych podmiotów, szczególnie zagrożonych ryzykiem bezrobocia. Różnice formalne pomiędzy agencjami zatrudnienia a publicznymi służbami nie powinny jednak przeszkodzić w budowaniu relacji w celu realizacji wspólnego przecież celu, jakim jest aktywizacja zawodowa osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. Przedstawiony materiał badawczy wraz z wnioskami i rekomendacjami może okazać się pomocny w pracach nad reformą usług zatrudnienia, trwających obecnie w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

dr Katarzyna Roszewska

ROZDZIAŁ I. Osoby niepełnosprawne i ich sytuacja na krajowym rynku pracy

1.1. Niepełnosprawność w ujęciu holistycznym

Termin „niepełnosprawność”, pomimo braku jednoznacznej definicji, upowszechnił się silnie zarówno w ustawodawstwie krajowym, jak i w języku codziennym. Pojęcie niepełnosprawności – obok aspektów biologicznych i psychicznych – zawiera najczęściej także odniesienia do aktywności życiowej jednostki. Trudności w ujednoliceniu terminu „niepełnosprawność” wynikają głównie z jej opisywania z wykorzystaniem pojęć, które również nie są precyzyjnie zdefiniowane – takich jak „ułomność”, „dysfunkcja”, „upośledzenie”[1].

Pojęcie „niepełnosprawność”, które w Polsce do lat osiemdziesiątych było rzadko używane, współcześnie zaczyna wyraźnie dominować nad powszechnie stosowanym w minionym wieku terminem „inwalidztwo”[2]. Aleksander Hulek (w 1969 roku) za inwalidę uważał osobę poszkodowaną trwale na zdrowiu, u której istnieje naruszenie sprawności i funkcji w stopniu utrudniającym (w porównaniu z osobami zdrowymi w danym kręgu kulturowym) pobieranie nauki w normalnej szkole, wykonywanie czynności życia codziennego, pracę zawodową, udział w życiu społecznym oraz w zajęciach w czasie wolnym od pracy[3]. Zastępowanie terminu „inwalidztwo” nomenklaturą „niepełnosprawności” pełni ważne funkcje – nie tylko na płaszczyźnie etymologicznej, ale także w odniesieniu do wartościowania. Tadeusz Witkowski, analizując zależności pomiędzy pojmowaniem niepełnosprawności a rozwojem rehabilitacji, zwrócił uwagę na rdzeń językowy oraz źródłosłów współzależnych par terminów: „inwalidztwo – rewalidacja” (wywodzone od łacińskiego *validus* – mocny, zdrowy) i „niepełnosprawność – rehabilitacja” (łac. *habilis* – sprawny)[4]. Przyjmuje się, że termin niepełnosprawność jest słabiej nacechowany negatywnie, wzbudza mniej skojarzeń, które umożliwiałyby bezpośrednią dyskryminację czy stygmatyzację jednostek i grup oraz tworzenie negatywnych stereotypów.

Osoby niepełnosprawne[5] można podzielić według różnych kryteriów, np. według rodzaju (kategorii) niepełnosprawności, okresu życia, w którym ona wystąpiła, stopnia niepełnosprawności. **Biorąc za kryterium klasyfikacyjne rodzaj niepełnosprawności, stosuje się m.in. czterodzielny (wewnętrznie złożony) podział**[6]. Mianowicie:

[1] G. Magnuszewska-Otulak, *Niepełnosprawność*, [w:] B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Leksykon polityki społecznej*, ASPRA-JR, Warszawa 2001, s. 99.

[2] Przeglądając katalog Biblioteki Narodowej w Warszawie, zauważyć należy, że ze zbioru 111 książek polskich, w których tytule występuje słowo „niepełnosprawni” bądź „niepełnosprawność”, tylko jedna pozycja (G. Bartkowiak, *Niepełnosprawni w przemysłowych zakładach pracy,* Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1988) została wydana przed 1990 rokiem. Natomiast ze zbioru 12 publikacji, w których tytule pojawia się termin „inwalidztwo” bądź „inwalidzi” – tylko jedna została wydana po 1990 roku.

[3] A. Hulek, *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów. Analiza w aspekcie fizycznym, psychologicznym, społecznym i zawodowym*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1969, s. 18.

[4] T. Witkowski, *Niepełnosprawność – terminologia pojęcia*, [w:] A. Juros, W. Otrębski (red.), *Integracja osób z niepełnosprawnością w społeczności lokalnej*, Fundacja Środkowoeuropejskie Centrum Ekonomii Działania Społecznego, Lublin 1997; [cyt. za:] J. Kirenko, *Oblicza niepełnosprawności*, WSSR, Lublin 2006, s. 16.

[5] W raporcie zwroty „osoba niepełnosprawna” i „osoba z ograniczoną sprawnością” są wykorzystywane zamiennie jako pojęcia równoznaczne.

[6] T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 1995, s. 24.

1. Osoby z niepełnosprawnością fizyczną:
- osoby z niepełnosprawnością motoryczną – z uszkodzeniem narządu ruchu;
- osoby z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych;
2. Osoby z niepełnosprawnością sensoryczną:
- osoby z niepełnosprawnością wzrokową, osoby niewidome i słabowidzące;
- osoby z niepełnosprawnością słuchową, osoby głuche i słabosłyszące;
3. Osoby z niepełnosprawnością psychiczną:
- osoby umysłowo upośledzone z niepełnosprawnością intelektualną;
- osoby psychicznie chore z zaburzeniami osobowości i zachowania;
- osoby cierpiące na epilepsję, z zaburzeniami świadomości;
4. Osoby ze złożoną niepełnosprawnością (dotknięte więcej niż jedną niepełnosprawnością).

Paradygmat myślenia o niepełnosprawności w duchu Organizacji Narodów Zjednoczonych (dalej: ONZ) koncentruje się natomiast **na wymiarze relacyjnym człowieka i jego otoczenia – niepełnosprawność jest postrzegana bardziej przez pryzmat problemu społecznego niż ograniczeń dla konkretnej osoby**. Zgodnie z Konwencją ONZ z 2006 roku do niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub sensoryczną, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym, na równych zasadach z innymi osobami[7].

Międzynarodowa Organizacja Pracy w konwencji nr 159, dotyczącej rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjętej w roku 1983, niepełnosprawnego definiuje jako „**osobę, której możliwości uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego są znacznie ograniczone w wyniku ubytku zdolności fizycznych lub umysłowych, właściwie orzeczonego**”[8]. Warunkiem posiadania statusu osoby niepełnosprawnej jest zatem posiadane dowodu stosownej decyzji o jego nadaniu przez służby powołane do jej podjęcia.

Światowa Organizacja Zdrowia, w kontekście kondycji zdrowia człowieka, posługuje się trzema pojęciami niepełnosprawności:
1. Niesprawność (ang. *impariment*) – każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym;
2. **Niepełnosprawność (ang. *disability*)** – każde ograniczenie (wynikające z niesprawności) bądź niemożność prowadzenia aktywnego życia w sposób lub zakresie uznawanym za typowe dla człowieka;
3. Ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (ang. *handicap*) – ułomność określonej osoby wynikająca z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami[9].

Powyższe podejście pozwala zatem na stopniowanie zakresu czy też stopnia niepełnosprawności, a w konsekwencji działań rehabilitacyjnych i pomocowych.

[7] Zob. art. 1. *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*, Dz.U. 2012, poz. 1169.
[8] Zob. art. 1 przywołanej konwencji MOP – Dz.U. 2005, nr 43, poz. 412.
[9] *Definicja niepełnosprawności*, Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, marzec 2007, www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosc/definicja.php [15.03.2013].

Europejskie Forum Niepełnosprawności, zrzeszające ekspertów z ponad dwudziestu europejskich stowarzyszeń osób niepełnosprawnych, w 1994 roku ogłosiło rozszerzoną (wobec Światowej Organizacji Zdrowia) definicję osoby niepełnosprawnej. Osobą niepełnosprawną jest według tej organizacji „**jednostka w pełni swych praw, znajdująca się w sytuacji upośledzającej ją na skutek barier środowiskowych, ekonomicznych i społecznych, których z powodu występujących u niej uszkodzeń nie może przezwyciężać w taki sposób jak inni ludzie. Bariery te zbyt często są zwiększane przez deprecjonujące postawy ze strony społeczeństwa**”[10]. W powyższej definicji zwrócono uwagę na bariery pojawiające się w otoczeniu społecznym osób niepełnosprawnych, dotyczące rozumienia ich problemów oraz mobilizowania szerokiego grona podmiotów do ich niwelowania.

Utylitarność zakresu pojęciowego niepełnosprawności w połączeniu ze społecznym odbiorem, adaptacją i rozpoznawalnością tego terminu w Polsce prowadzi do powszechnego stosowania etykiety „niepełnosprawność”, m.in. przez ośrodki wydawnicze. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: PFRON) jest wydawcą kwartalnika „Niepełnosprawność. Zagadnienia. Problemy, rozwiązania”[11]. Instytut Rozwoju Służb Społecznych wydaje od 2002 roku kwartalnik „Niepełnosprawność i Rehabilitacja”[12]. Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Gdańskiego od 2009 roku publikuje ogólnopolski periodyk „Niepełnosprawność – półrocznik naukowy”[13].

Na łączne omawianie i analizowanie dominujących we współczesnym nurcie społecznych i naukowych podejść do fenomenu osób niepełnosprawnych pozwala **wyodrębnienie dwóch modeli rozumienia niepełnosprawności:**

1. **medycznego**;
2. **interaktywnego**.

Model medyczny koncentruje się na uszkodzeniu organizmu, oparty jest na założeniu, że źródła niepowodzeń i trudności tkwią w jednostce. Tymczasem model interaktywny postrzega osobę niepełnosprawną przez pryzmat tych samych praw i obowiązków przynależnych osobom pełnosprawnym, koncentruje się na potencjale, który tkwi w każdej jednostce. Jedocześnie model ten przyjmuje założenie, że społeczeństwo i funkcjonujące w nim instytucje są opresyjne i dyskryminacyjne[14]. O ile w modelu medycznym niepełnosprawność postrzegana jest jako niedobór, to w modelu interaktywnym – jako różnica. W pierwszym przypadku niepełnosprawność lokowana jest w konkretnym człowieku. W drugim natomiast wywodzi się ze wzajemnego oddziaływania danej osoby, jednostki i otaczającego ją społeczeństwa.

W aktach normatywnych w III Rzeczpospolitej powszechnie stosowane jest pojęcie osoby niepełnosprawnej[15]. W obowiązującej **konstytucji z 2 kwietnia 1997** roku, w rozdziale II

---

[10] T. Gałkowski, Wokół definicji pojęcia „osoba niepełnosprawna” – doświadczenia europejskie, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” 3/1997, http://idn.org.pl/sonnszz/def_on.htm [15.03.2013].

[11] *Niepełnosprawność. Zagadnienia. Problemy, rozwiązania*, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych www.pfron.org.pl/portal/kn [15.03.2013].

[12] *Niepełnosprawność i Rehabilitacja*, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, http://irss.pl/kwartalnik-niepelnosprawnosc-i-rehabilitacja [15.03.2013].

[13] *Niepełnosprawność – półrocznik naukowy*, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Gdańskiego, http://niepelnosprawnosc.ug.edu.pl [15.03.2013].

[14] A. Bieleń, W. Dobrowolski, *Raport na temat interaktywnych modeli niepełnosprawności i możliwości ich adaptacji w warunkach polskich*, Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe, Wrocław 2011, s. 6-8.

[15] Prezentowana w dalszej części rozdziału analiza obejmuje wybrane główne akty prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Bieżącą pełną bazę aktów normatywnych prowadzi Biuro Pełnomocnika

poświęconym wolnościom, prawom i obowiązkom, stwierdza się, iż „**osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej**” (art. 69)[16]. We wcześniejszym artykule (art. 68) jest ponadto mowa o zobowiązaniu władz publicznych do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej osobom niepełnosprawnym, pośród innych grup, jakimi są dzieci, kobiety ciężarne i osoby w podeszłym wieku. Osoby niepełnosprawne w Polsce dysponują więc konstytucyjną gwarancją wsparcia bytowego, zawodowego, zdrowotnego oraz w obszarze komunikacji społecznej.

Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, przyjęta przez izbę niższą polskiego parlamentu kilka miesięcy po uchwaleniu konstytucji w sierpniu 1997 roku, określa, że **osoby z niepełnosprawnościami to osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa – trwale lub okresowo – utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi**[17]. Wśród dziesięciu zdefiniowanych przez Sejm normatywnych przywilejów (praw) osób niepełnosprawnych, które mają umożliwić niezależne, samodzielne i aktywne życie, znalazły się dwa dobitnie odnoszące się do kwestii zatrudnienia. Ustawodawca podkreślił, po pierwsze, **prawo osób niepełnosprawnych do pomocy** psychologicznej, pedagogicznej i innej pomocy specjalistycznej, umożliwiającej rozwój, zdobycie lub podniesienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Po drugie – sformułował **prawo do pracy na otwartym rynku pracy**, zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami, oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – **prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych**, czyli na chronionym, zamkniętym rynku pracy[18].

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, również z sierpnia 1997 roku, definiuje niepełnosprawność jako trwałą lub okresową niezdolność do pełnienia ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w tym powodującą niezdolność do pracy[19]. Przywołany akt normatywny precyzuje uregulowania pomocy dla osób niepełnosprawnych, stanowi m.in. że **rehabilitacja osób niepełnosprawnych to zespół działań (organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych, społecznych) zmierzających do osiągnięcia, przy współudziale tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej** (art.7)[20].

W wymiarze polityki społecznej od jesieni 1997 roku funkcjonują, ze względu na odrębność celów orzekania, **dwa suwerenne (regulowane innymi ustawami) systemy określania niepełnosprawności**:

1. system orzekania o niezdolności do pracy dla celów przyznawania świadczeń rentowych;
2. system orzekania o stopniu niepełnosprawności i niepełnosprawności (od 1 stycznia 2002 roku) dla celów korzystania z ulg i uprawnień.

Różnice w funkcjonowaniu orzecznictwa o niezdolności do pracy i o niepełnosprawności wynikają z celów, do których te systemy zostały powołane. Najważniejszą polega na tym, że

---

Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. Zob. *Prawo*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl/prawo/ [15.03.2013].

[16] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Dz.U. 1997, nr 78 poz. 483.

[17] *Uchwała Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 r.*, M.P. z 1997 r., nr 50, poz. 475.

[18] Zob. pkt 5 i pkt 6 w paragrafie 1 Karty Praw Osób Niepełnosprawnych.

[19] *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, Dz.U. 2011 r. nr 127, poz. 721, z późn. zm.

[20] *Ibidem.*

niepełnosprawność nie oznacza braku zdolności do pracy. Nie oznacza to jednak, że orzecznictwo realizowane przez zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności jest sprzeczne z orzecznictwem o niezdolności do pracy[21].

Pierwszy z systemów postrzega niepełnosprawność w kontekście zdolności do pracy, drugi w kontekście zdolności do samodzielnej egzystencji. Orzecznictwo rentowe prowadzone jest przez ZUS, orzecznictwo dla celów pozarentowych jest realizowane przez zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności. System rentowy w postępowaniu orzeczniczym kieruje się kryteriami pozwalającymi ustalić niezdolność do pracy, a na tej podstawie – prawo do świadczenia rentowego jako rekompensaty za utraconą zdolność do zarobkowania (jedynie w stosunku do osób spełniających warunki przepisów o ubezpieczeniu społecznym). Stopień naruszenia sprawności organizmu służy do określenia rozmiaru i zakresu ograniczeń, jakich doznaje osoba w pełnieniu aktywności zawodowej, możliwości zarobkowania i uzyskania samodzielności ekonomicznej. Naruszenie sprawności organizmu, służące diagnozie orzeczniczej ustalającej niepełnosprawność, jest podstawą do określenia ograniczeń, jakich doznaje osoba w samodzielnej egzystencji lub pełnieniu ról społecznych. Decyzja o zaliczeniu osoby do odpowiedniego stopnia niepełnosprawności nie tylko potwierdza samą niepełnosprawność, wskazuje również formy rehabilitacji zawodowej i społecznej, z jakich osoba orzeczona może korzystać, oraz warunkuje prawo do korzystania z wielu ulg i uprawnień[22].

Ustawa z grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ujmuje **pojęcie niezdolności do pracy** jako całkowicie lub częściowo utraconą zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i bez rokowania na odzyskanie tej zdolności po przekwalifikowaniu. **Termin niezdolności do samodzielnej egzystencji** określa naruszenie sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych[23].

Socjolog Zbigniew Woźniak, ekspert z zakresu gerontologii, pracy socjalnej, socjologii medycyny i rodziny, omawia koncepcję niepełnosprawności w kontekście paradygmatu normalizacji[24]. Nurt ten odnosi się do idei wyrastającej z ruchu na rzecz sprawiedliwości społecznej i przywracania praw obywatelskich osobom z ograniczeniem sprawności. **Integracja i włączenie osób z ograniczeniem sprawności** powinny prowadzić do stanu, w którym ludzie ci będą:

1. Mieć możliwość funkcjonowania **podobnie jak inni członkowie społeczeństwa** (przesłanka wyprowadzona z idei egalitaryzmu);
2. Mieć szansę budowania i prowadzenia **godnego życia**, odpowiedniego dla sytuacji osoby z ograniczeniem sprawności (zasada z koncepcji jakości życia);
3. **Doceniani i posiadać prawa, takie jak inni** ludzie (norma wynikająca z katalogu praw człowieka i obywatela).

Normalizacja oznacza akceptację ludzi niepełnosprawnych, zapewnienie im tych samych warunków egzystencji, jakie są oferowane innym obywatelom, zarówno w przestrzeni czasu (rytmu życia), jak i miejsca – mieszkania, nauki, pracy, odpoczynku. Kluczową rolę w procesie normalizacji – obok

[21] *Odpowiedź sekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej – z upoważnienia ministra – na interpelację nr 5705*, www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=08DCC4D1 [15.03.2013].

[22] *Ibidem*.

[23] *Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Dz.U. z 1998 r., nr 162, poz. 1118 z późn. zm.

[24] Z. Woźniak, *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej. Społeczny kontekst medycznego problemu*, Academica, Warszawa 2008, s. 89.

systemu edukacyjnego – odgrywa rynek pracy. Na przyczyny niewielkiej partycypacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy składa się wiele zjawisk, m.in. bariery architektoniczne i komunikacyjne na drodze do i z pracy, niewystarczająca świadomość pracodawców, dotycząca umiejętności i kompetencji osób niepełnosprawnych, ogólny spadek w krajach rozwiniętych popytu na pracę niewykwalifikowaną, deficyt informacji o możliwościach zatrudnienia[25]. W obszarze zatrudnienia ważną kwestią jest **obalenie funkcjonujących mitów i stereotypów** związanych z postrzeganiem osób z ograniczeniem sprawności jako pracowników. Do stereotypów takich należą określenia takie jak: „mogą wykonywać tylko prace proste i powtarzalne”, „wymagają w pracy pomocy ze strony innych – zawsze ktoś to będzie musiał zrobić”, „częściej niż inni zatrudnieni opuszczają pracę z przyczyn zdrowotnych”, „nie posiadają właściwych dla prowadzenia biznesu umiejętności”[26].

Niepełnosprawność w holistycznym ujęciu według Zbigniewa Woźniaka to **rezultat luki między zasobami jednostki z ograniczoną sprawnością (jej zdolnościami i możliwościami) a oczekiwaniami i wymaganiami tworzonymi przez jej środowisko społeczne i fizyczne**. Realnym zagrożeniem dla aktywności osób niepełnosprawnych jest **system organizacji życia zbiorowego** – jego struktura instytucjonalna i normatywna – który nie zaspokaja potrzeb ludzi z niepełnosprawnością. System ten skutkuje ograniczeniem ich samodzielności życiowej i wykluczeniem z uczestnictwa w głównym nurcie życia społecznego[27]. Holistyczne rozumienie niepełnosprawności obejmuje **cztery wymiary doświadczeń opisujących kontekst życiowy osób niepełnosprawnych**: środowisko jednostki, proces stawania się osobą niepełnosprawną, możliwości i potencjał oraz jakość życia. Ten ostatni wymiar jest określany zarówno przez pierwotne, jak i wtórne ograniczenia sprawności, w tym także dostęp do rynku pracy.

Z punktu widzenia osoby z niepełnosprawnością skuteczne odnalezienie się na rynku pracy warunkowane jest zarówno przez dysponowanie osobistym potencjałem psychofizycznymi i niezbędnymi zasobami zawodowymi, jak również przez możliwość korzystania z infrastruktury społecznej i technicznej, pośredniczącej w efektywnym plasowaniu się na rynku pracy. W tym kontekście szczególnie ważną rolę w krajowym systemie odgrywają służby zatrudnienia, a wśród nich niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

1.2. Osoby z ograniczeniem sprawności w świetle statystyki publicznej

Statystyka publiczna stanowi niezbędny element w systemie informacyjnym społeczeństwa demokratycznego, dostarczając organom władzy państwowej, administracji publicznej rządowej i samorządowej, podmiotom gospodarczym, organizacjom pozarządowym i społeczeństwu oficjalne dane statystyczne o sytuacji kraju i jego mieszkańców, w różnych przekrojach (ekonomicznych, demograficznych, społecznych etc.)[28].

---

[25] M. Porter, B. Alder, C. Abraham, *Psychology and Sociology Applied to Medicine*, Churchill Livingstone, Edinburgh 1999, s. 118.
[26] Z. Woźniak, *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej…, op. cit.,* s. 96.
[27] *Ibidem*, s. 109-110.
[28] *Polska Statystyka Publiczna*, Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl/bip/2815_PLK_HTML.htm [15.03.2013].

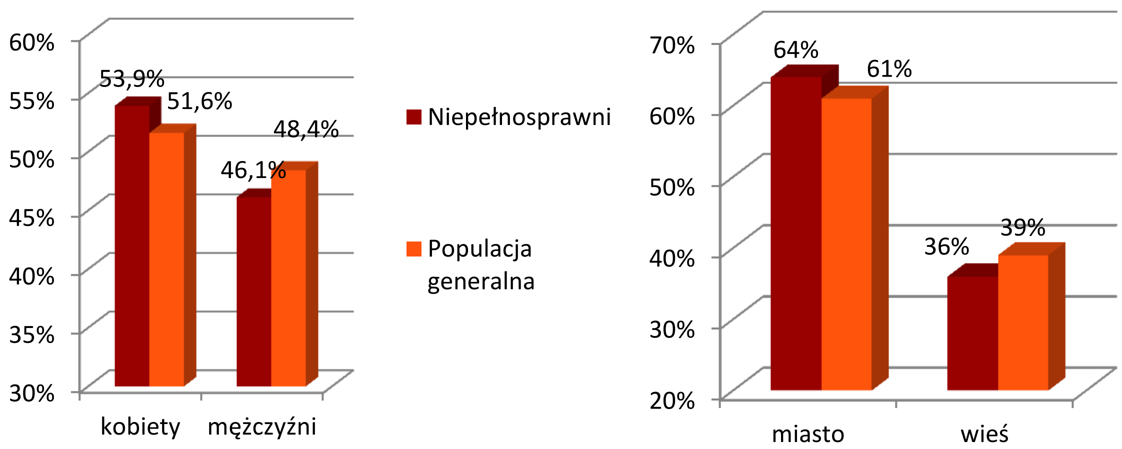
Narodowy spis powszechny, stanowiący nieocenioną metodę diagnozy potencjału demograficzno-społecznego Polski, wiąże się, podobnie jak większość narzędzi pomiaru społecznego, co najmniej z dwoma zastrzeżeniami. Po pierwsze: **pytanie o niepełnosprawność jest w nim dobrowolne** – uzyskanie odpowiedzi zależy od woli odpowiadających dorosłych osób w imieniu własnym i/bądź dzieci. W konsekwencji 1,5 mln osób w trakcie ostatniego badania spisowego nie udzieliło tej informacji, a część z tej grupy mogą stanowić osoby niepełnosprawne. Po drugie: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 (dalej: NSP) został przeprowadzony inną metodą niż poprzedni – z 2002 roku. W ostatnim badaniu zostały wykorzystane administracyjne bazy danych, zaś dane dotyczące niepełnosprawności zebrano w ramach spisu reprezentacyjnego. Oznacza to, że nie wszystkim mieszkańcom kraju zadano pytania o niepełnosprawność. Uzyskane odpowiedzi ze spisu reprezentacyjnego zostały uogólnione na całą populację[29].

Eksperci konstruujący kwestionariusze spisowe założyli, że **niepełnosprawność definiowana jest na dwa sposoby**:

1. **prawnie** – odnosi się do osób, które posiadają odpowiednie, aktualne orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony;
2. **biologicznie** – dotyczy osób niedysponujących orzeczeniami, lecz odczuwających całkowicie lub poważnie ograniczoną zdolność do wykonywania czynności podstawowych, stosownie do swojego wieku[30].

Pierwsze podejście można zatem uznać za odnoszące się do oceny obiektywnej, drugie do oceny subiektywnej.

Wykres 1. Struktura osób niepełnosprawnych na tle populacji generalnej w Polsce pod względem płci i miejsca zamieszkania



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011.

Dane spisowe z 2011 roku informują, iż **liczba osób niepełnosprawnych w naszym kraju wynosi 4 697,5 tys**. – co stanowi 12,2% wszystkich zameldowanych (bądź stale zamieszkałych) mieszkańców państwa polskiego. Dwie trzecie niepełnosprawnych to osoby niepełnosprawne prawnie (3,13 mln),

---

[29] *Niepełnosprawność w liczbach: dane demograficzne*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/dane-demograficzne/ [15.03.2013].

[30] *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników*, GUS, Warszawa 2012, s. 63.

jedna trzecia to osoby niepełnosprawne biologicznie (1,57 mln). Jeśli chodzi o strukturę płci, wśród niepełnosprawnych dominują kobiety: 2 530 tys. (53,9%), mężczyzn jest 2 167 tys. (46,1%). Biorąc pod uwagę dane populacji generalnej (51,6% kobiety wobec 48,4% mężczyźni), **można mówić o niewielkiej nadreprezentacji kobiet w kategorii niepełnosprawnych**.

Podobna skala nadreprezentacji osób niepełnosprawnych występuje na terenach zurbanizowanych – o czym świadczą dane spisowe na temat zamieszkania analizowanej zbiorowości. Około 3 mln osób niepełnosprawnych żyje w miastach (64%), a 2,2 mln na obszarach wiejskich (36%), podczas gdy w populacji generalnej w jednostkach miejskich mieszka w Polsce 61% stałych rezydentów, zaś na obszarach wiejskich 39%. W miastach większość niepełnosprawnych posiada aktualne orzeczenia o niepełnosprawności (69,2%), na terenach wiejskich znaczącą grupę tworzą niepełnosprawni biologicznie (37,9%).

Zmiany i zaostrzenia przepisów przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy spowodowały skokowy spadek osób niepełnosprawnych prawnie w Polsce, a w efekcie niepełnosprawnych w ogóle. Przed dekadą – w spisie z 2002 roku – orzeczeniem o niepełnosprawności dysponowało 4,45 mln osób, o ponad 1,3 mln osób więcej niż w roku 2011. Niepokojącym zjawiskiem w okresie międzyspisowym, w latach 2002-2011, jest **dynamiczny przyrost osób deklarujących całkowitą bądź poważnie ograniczoną zdolność do wykonywania czynności podstawowych** aż o 560 tys.[31].

Ważnym źródłem informacji o osobach niepełnosprawnych w Polsce są ponadto **badania prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny w ramach programu Europejskie Ankietowe Badanie Zdrowia** (ang. *European Health Interview Survey*; dalej: EHIS)[32]. Celem tego reprezentacyjnego pomiaru jest poznanie sytuacji zdrowotnej ludności (m.in. na podstawie samooceny stanu zdrowia oraz korzystania z opieki zdrowotnej) i jej uwarunkowań (stylu życia, czynników środowiskowych). Ostatnim badaniem, przeprowadzonym jesienią 2009 roku, objęto 24,5 tys. gospodarstw domowych, zamieszkiwanych przez 41,8 tys. osób. Uzyskane odpowiedzi zostały uogólnione na populację generalną Polski. Na podstawie danych z tego źródła badawczego **liczba osób niepełnosprawnych została oszacowana na poziomie 4 155 tys., z tego 36% stanowią osoby o umiarkowanym, 30% o znacznym, 29% o lekkim stopniu niepełnosprawności**. Dane EHIS 2009 z Polski informują tym samym, że 13,9% mieszkańców kraju jest kwalifikowanych jako osoby niepełnosprawne. Przegląd zestawień regionalnych ukazuje **relatywnie znaczące różnice pomiędzy odsetkami niepełnosprawnych w poszczególnych województwach**. W lubelskim, kujawsko-pomorskim oraz lubuskim co szósty mieszkaniec przynależy do grupy osób z niepełnosprawnością (odpowiednio 16,3%, 16,1%, 16,1% mieszkańców województwa), w świętokrzyskim zaś – co ósmy (12,0%)[33].

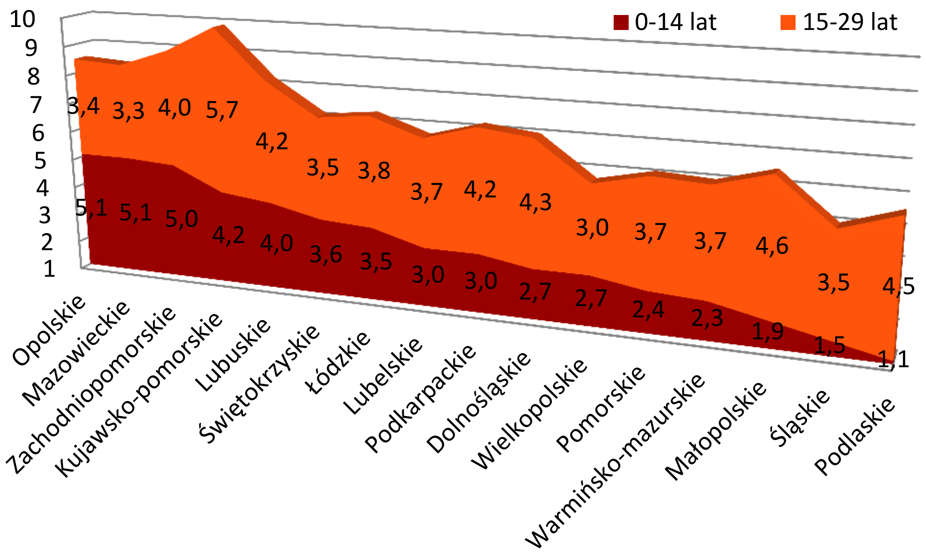
---

[31] *Ibidem*, s. 64.

[32] Cykl „European Health Interview Survey" realizowany jest we wszystkich krajach Unii Europejskiej – wyniki badania dostępne są na portalu Eurostat. Zob. *Public health - Data*, Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/public_health/data_public_health [15.03.2013].

[33] Zob. tablica *Częstość występowania niepełnosprawności, [w:] Dane demograficzne na podstawie Badania Stanu Zdrowia 2009*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/dane-demograficzne/informacje-i-dane-demograficzne/ [15.03.2013].

Wykres 2. Udział młodych osób niepełnosprawnych (poniżej 30 roku życia) w populacji osób



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EHIS Polska 2009.

Dane Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia, przeprowadzonego w Polsce w 2009 roku, informują, że **7% osób niepełnosprawnych to osoby, które nie ukończyły 30. roku życia**. W przekroju regionalnym dostrzega się różnice odsetków poszczególnych kohort wiekowych. W województwie kujawsko-pomorskim udział generacji 1980+ w populacji osób z ograniczeniem sprawności wynosi 10%, podczas gdy w śląskim i podlaskim 5%. Najwyższy udział najmłodszych niepełnosprawnych (dzieci i młodzież do 14. roku życia), przekraczający 5% wszystkich z ograniczeniem sprawności w danym województwie, notują regiony: opolski oraz mazowiecki.

Badanie EHIS obejmowało zagadnienia dotyczące niepełnosprawności biologicznej, ograniczeń sprawności niektórych narządów oraz poziomu możliwości samoobsługi i prowadzenia gospodarstwa domowego. **W przypadku niepełnosprawności biologicznej zakres tego statusu definiuje się szerzej niż w nomenklaturze NSP**. Osoby niepełnosprawne biologicznie według metodologii EHIS Eurostatu to wszystkie te osoby, które z powodu problemów zdrowotnych mają ograniczoną zdolność wykonywania czynności, jakie ludzie zwykle wykonują, trwającą 6 miesięcy lub dłużej, niezależnie od tego, czy ograniczenie jest poważne, czy niezbyt poważne[34]. W efekcie **zbiorowość niepełnosprawnych biologicznie mieszkańców Polski szacuje się na 8,1 mln osób (21,5% populacji)**[35]. W tej grupie 57% stanowią kobiety, w podziale na wiek zaś 30% wszystkich niepełnosprawnych biologicznie to osoby stare, powyżej 70. roku życia.

Ważną informacją w kontekście niniejszego opracowania są dane o statusie osób niepełnosprawnych biologicznie powyżej 15. roku życia na rynku pracy. **Dane EHIS wskazują, iż w grupie 7,8 mln osób niepełnosprawnych biologicznie dominująca większość – 72,8% (5,7 mln) – to osoby bierne**

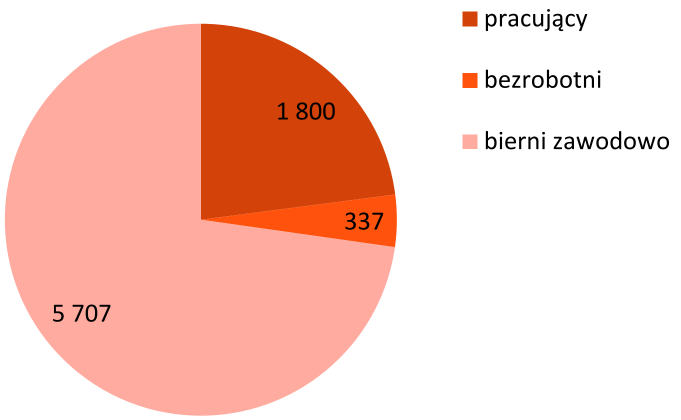
---

[34] M. Piekarzewska, *Niepełnosprawność*, [w:] *Stan zdrowia ludności Polski w 2009 roku*, GUS, Warszawa 2011, s. 70.

[35] W wielu państwach Europy Środkowo-Wschodniej udział osób niepełnosprawnych biologicznie jest dużo wyższy niż w Polsce: 29% w Estonii i na Węgrzech, 31% na Łotwie, 33% na Słowacji. Zob. *Stan Zdrowia Ludności Polski w 2009 r.*, GUS, Warszawa 2011, s. 70.

zawodowo. Udział osób pracujących w analizowanej populacji wynosi 22,9% (1,8 mln), zaś niepracujących i aktywnie poszukujących zatrudnienia 4,3% (337 tysięcy bezrobotnych).

Wykres 3. Status na rynku pracy osób niepełnosprawnych biologicznie (powyżej 15 roku życia) w populacji osób z niepełnosprawnością (dane w tys.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EHIS Polska 2009.

W tym miejscu należy jedynie zwrócić uwagę, iż trzecim istotnym źródłem informacji o kondycji gospodarstw domowych, w których funkcjonują osoby niepełnosprawne, są **dane pochodzące z polskiej edycji Europejskich Badań Dochodów i Warunków Życia (EU-SILC)**. Program ten, uruchomiony przed dziesięciu laty (2003) w krajach członkowskich Unii Europejskiej, jest instrumentem ukierunkowanym na dostarczanie aktualnych informacji oraz porównywanie na poziomie państw europejskich danych o dochodach, ubóstwie, wykluczeniu społecznym i kondycji egzystencji[36]. Pytania stosowane w tym badaniu identyfikują problem niepełnosprawności w trzech wymiarach: edukacja, praca i zatrudnienie, dochody i ochrona socjalna[37].

1.3. Sytuacja na rynku pracy w Polsce 2009-2012 i prognozy na lata 2013-2014

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na początku 2013 roku wynosiła 14,2%, a liczba bezrobotnych 2,3 mln[38]. W ciągu czterech ostatnich lat, od przedkryzysowego 2008 roku[39], ta podstawowa miara kondycji rynku pracy znacząco się zwiększyła – o 3,7 punktu procentowego[40].

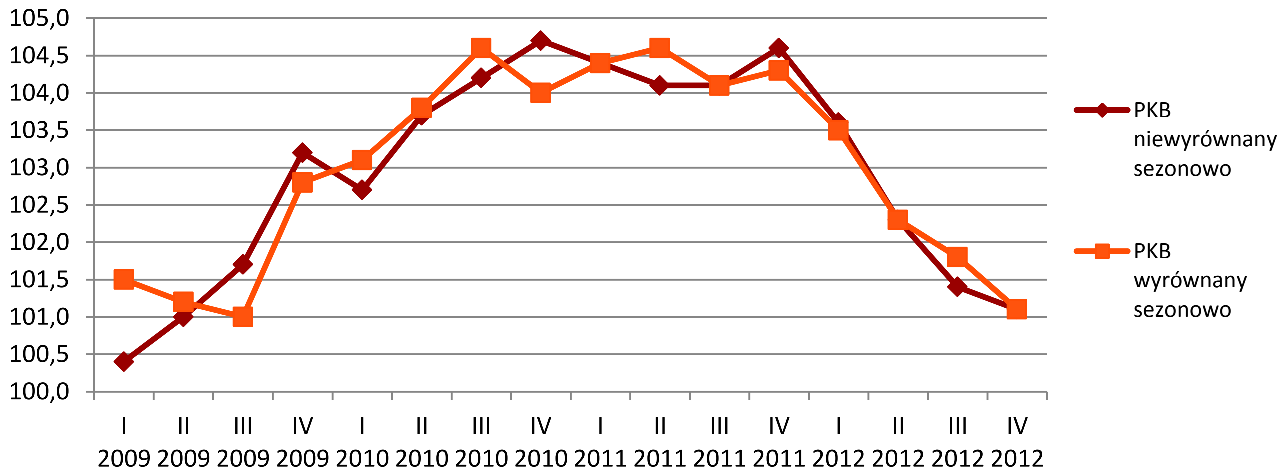
W poszczególnych regionach kraju dynamika kurczenia się rynku pracy (wzrostu liczby poszukujących pracy) była zróżnicowana – jednak we wszystkich regionach nastąpił wzrost odsetka poszukujących

[36] *Dochody i warunki życia ludności Polski (raport z badania EU-SILC 2011)*, GUS, Warszawa 2012.
[37] P. Ulman, *Problem niepełnosprawności w krajach UE. Analiza porównawcza*, [w:] M.G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki*, nr 16, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010, s. 317.
[38] *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – styczeń 2013*, MPiPS, Warszawa 2013, s. 1.
[39] Za symboliczną datę początku międzynarodowego kryzysu gospodarczego przyjmuje się 15 września 2008 roku, dzień, w którym amerykański bank inwestycyjny Lehman Brothers ogłosił bankructwo, a wartość firm notowanych w Nowym Jorku (mierzona indeksem Dow Jones) zmniejszyła się o 4,4%.
[40] *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – styczeń 2009*, MPiPS, Warszawa 2009, s. 1.

zatrudnienia. Na początku 2013 roku już w żadnej jednostce statystycznej europejskiej nomenklatury NUTS 2[41] stopa bezrobocia nie była jednocyfrowa – wynosiła od 10,6% w województwie wielkopolskim do 22,2% w warmińsko-mazurskim. Najwyższy przyrost zarejestrowanych bezrobotnych pomiędzy styczniem 2009 roku a styczniem 2013 roku odnotowano w województwie pomorskim (o 4,9 punktu procentowego), najniższy wystąpił w województwie świętokrzyskim (o 1,9 punktu procentowego). Generalnie najtrudniejsza sytuacja na rynku pracy występuje w północnej części naszego kraju – poza Warmią i Mazurami także w województwie zachodniopomorskim (19,1%) oraz kujawsko-pomorskim (18,9%)[42].

Coraz trudniejsza sytuacja na rynku pracy determinowana jest ogólnym spowolnieniem gospodarczym, szczególnie obserwowanym w kwartalnym zachowaniu dynamiki PKB w 2012 roku.

Wykres 4. Dynamika PKB w Polsce w latach 2009-2012 (kwartał roku poprzedniego = 100)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS – Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w IV kwartale 2012 r., GUS 01.03.2013, www.stat.gov.pl/gus/5840_4403_PLK_HTML.htm [15.03.2013].

Analiza sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy najczęściej przeprowadzana jest przy wykorzystaniu kilku podstawowych mierników, pochodzących z regularnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny: współczynnika aktywności zawodowej (procentowy udział aktywnych zawodowo w danej grupie), wskaźnika zatrudnienia (procentowego udziału osób pracujących w danej grupie), stopy bezrobocia (procentowanego udziału osób bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) czy wskaźnika bierności zawodowej (procentowy udział biernych zawodowo w danej grupie)[43].

[41] NUTS to pięciostopniowa klasyfikacja jednostek statystycznych obowiązująca w Unii Europejskiej. W przypadku Polski poziomy tej klasyfikacji obejmują: państwo (NUTS 1), województwa (NUTS 2), podregiony (grupy powiatów) – NUTS 3, powiaty (NUTS 4) oraz gminy (NUTS 5).

[42] Zob. *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – styczeń 2009*, *op. cit.*, s. 3; *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – styczeń 2013*, *op. cit.*, s. 2.

[43] A. Wałęga, G. Wałęga, *Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w Polsce*, [w:] J. Poteralski (red.), *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2007, s. 82.

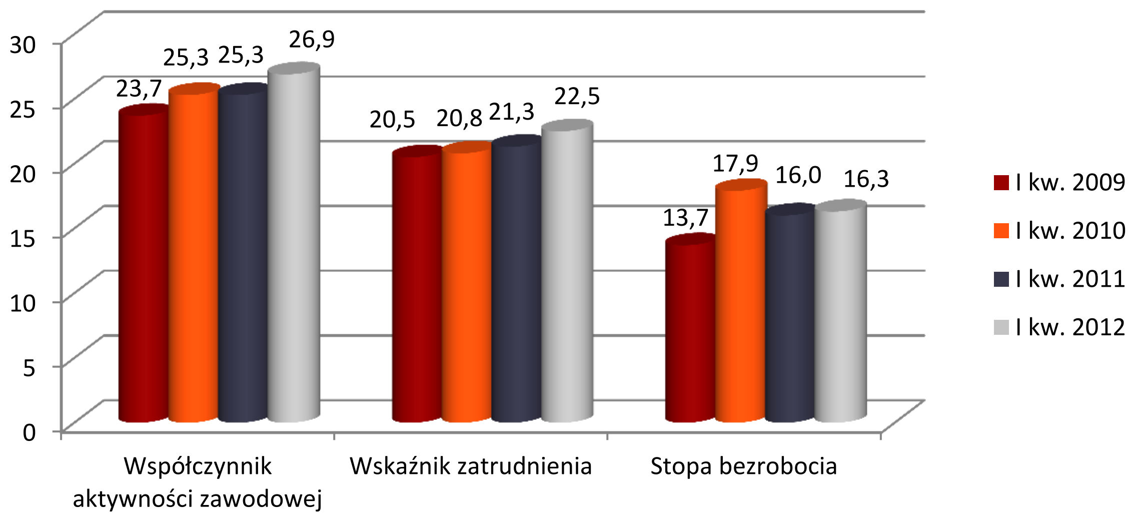
Tabela 1. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym w Polsce (kobiety: 18-59, mężczyźni 18-64)

Kwartał/rok	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo
		razem	pracujący	bezrobotni	
	w tysiącach				
I kw. 2009	2038	482	417	66	1556
I kw. 2010	2048	519	425	93	1529
I kw.2011	2023	512	430	82	1511
I kw. 2012	2035	547	458	89	1488

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS.

Wśród nieco ponad 2 milionów osób z ograniczeniem sprawności w wieku produkcyjnym aż 73% stanowią osoby bierne zawodowo. Co umiarkowanie pozytywne, na przestrzeni ostatnich trzech lat liczba niepełnosprawnych biernych zawodowo zmniejszyła się o niemal 70 tysięcy, podczas gdy w tym samym czasie łączna liczba osób z ograniczeniem sprawności w wieku produkcyjnym pozostała praktycznie ta sama. W pierwszym kwartale 2012 roku 22,5% niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym miało statusem zatrudnionych – od 2009 roku liczba pracujących z ograniczeniem sprawności zwiększyła się znacznie – o 40 tys. osób. W grupie aktywnych zawodowo, w porównaniu do początku roku 2009, wyraźnie wzrosła liczba niepełnosprawnych bezrobotnych – z 66 tys. do 89 tys. osób na koniec analizowanego kwartału 2012 roku. Należy jednak zaznaczyć, że wzrost liczby osób niepełnosprawnych aktywnie poszukujących zatrudnienia korespondował z ogólną sytuacją na krajowym rynku pracy. W marcu 2009 roku liczba bezrobotnych mieszkańców Polski wynosiła 1 759 tys., a stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 11,2%. W marcu 2012 roku natomiast liczba bezrobotnych mieszkańców kraju sięgnęła 2 142 tys., podczas gdy stopa bezrobocia dotarła do pułapu 13,3%[44].

Wykres 5. Zmiana podstawowych wskaźników dotyczących osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym w Polsce na rynku pracy, 2009-2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS.

[44] *Informacja o bezrobociu w marcu 2009 roku*, MPiPS, Warszawa 2009, s. 1-2; *Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w marcu 2012*, MPiPS, Warszawa 2012, s. 7.

Podstawowe wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych za lata 2009-2012 ukazują **stopniowe zwiększanie się udziału osób aktywnych zawodowo w grupie niepełnosprawnych prawnie**, zarówno osób pracujących, jak i bezrobotnych. Na koniec pierwszego kwartału 2012 roku współczynnik aktywności zawodowej sięgał niemal 27%, udział pracujących osób z ograniczeniem sprawności w wieku produkcyjnym zwiększył się do 22,5%, jednocześnie **co szósty niepełnosprawny prawnie (16,3%) poszukiwał zatrudnienia**.

Prognozy dla rynku pracy w najbliższych dwóch latach najczęściej (nie licząc wahań sezonowych) zakładają utrzymywanie się obecnego wysokiego poziomu bezrobocia. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową szacuje, że stopa bezrobocia rejestrowanego w ostatnim dniu 2013 roku wyniesie 13,8%[45].

Ekspertyzy krajowych banków na temat przewidywanego bezrobocia na koniec roku są nieco mniej optymistyczne: Pekao SA: 14,1%, BOŚ: 14,2%, ING: 14,6%[46]. W 2014 roku prognozuje się lekkie ożywienie gospodarcze (przyrost PKB o 2,3% wobec 1,4% w 2013 roku), co w efekcie ma doprowadzić do nieznacznego wzrostu liczby miejsc pracy w gospodarce, a w efekcie do ukształtowania stopy bezrobocia rejestrowanego na pułapie 13% na koniec 2014 roku[47].

---

[45] B. Wyżnikiewicz i wsp., *Stan i prognoza koniunktury gospodarczej*, IBnGR, Warszawa 05.02.2013, s. 5.

[46] J.K. Kowalski, *Eksperci: bezrobocie zmierza do 14 proc. w 2013 r.*, „Forsal.pl", 08.01.2013, http://forsal.pl/artykuly/672481 [15.03.2013]; *Polski rynek pracy w 2013 roku – przewidywane trendy w zakresie zatrudnienia, dynamiki wynagrodzeń, struktury rynku*, Ministerstwo Skarbu Państwa, 18.02.2013, http://inwestor.msp.gov.pl/portal/si/338/24900 [15.03.2013].

[47] B. Wyżnikiewicz i wsp., *Stan i prognoza koniunktury gospodarczej*, *op. cit.*, s. 6.

ROZDZIAŁ II. Budowanie potencjału niepublicznych służb zatrudnienia osób niepełnosprawnych

2.1. Zasady i cele polityki społecznej na rzecz niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych

Polityka społeczna wobec niepełnosprawności oraz na rzecz osób z ograniczoną sprawnością – w konwencji nowoczesnego postrzegania fenomenu niepełnosprawności – za Zbigniewem Woźniakiem **określana jest jako zorganizowane, kompleksowe oraz międzysektorowe działania służb publicznych i innych podmiotów społecznych służące**:

- kształtowaniu, poprawie i ochronie warunków **jakości życia oraz statusu społecznego** osób niepełnosprawnych;
- umożliwieniu osobom z ograniczoną sprawnością **dostępu do głównego nurtu życia społecznego** oraz świadczenia niezbędnych **świadczeń** socjalno-zdrowotnych;
- **udostępnieniu rozwiązań i urządzeń** społecznych oraz technologiczno-organizacyjnych, zwiększających szanse samodzielnego funkcjonowania ludzi niepełnosprawnych[48].

Polityka społeczna z pozycji obserwatorów nieinstytucjonalnych widziana jest najczęściej jako działanie reaktywne, zdecydowanie rzadziej zaś jako zespół aktywności profilaktycznych, wyprzedzających wystąpienie niekorzystnych problemów społecznych. W krajowej rzeczywistości polityki społecznej podkreśla się jej osłonowy (jako dominujący) charakter, **postulatywnie zwraca się uwagę na konieczność zwiększenia komponentu aktywizującego w polityce społecznej**[49].

Skuteczna **prewencja** w polityce społecznej koncentruje się na takim kształtowaniu warunków społecznych w najbliższej przyszłości, aby minimalizować występowanie niepożądanych zjawisk. Cykliczne prowadzenie badań nad głównymi przyczynami pojawiania się ograniczenia sprawności jest w tym kontekście elementem koniecznym do efektywnego określania polityki społecznej. Dane ogólne na temat **przyczyn występowania niepełnosprawności wskazują, że 3/4 wszystkich przypadków jest efektem chorób przewlekłych, urazy i wypadki prowadzą do ograniczenia sprawności w poniżej 15% przypadków, zaś wady genetyczne w 7%**[50]. Wyniki polskiej edycji EHIS 2009, w innym przekroju kategorii przyczyn, informują, że niepełnosprawność następuje w efekcie uszkodzeń i chorób narządów ruchu (56%), schorzeń układu krążenia (50%), schorzeń neurologicznych (33%), uszkodzeń i chorób wzroku (27%). W dalszej kolejności w zbiorze przyczyn prowadzących do obniżenia sprawności w codziennym funkcjonowaniu znalazły się uszkodzenia i choroby narządu słuchu (14%), choroby psychiczne (10%) i upośledzenia umysłowe (4%)[51].

---

[48] Z. Woźniak, *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej…, op. cit.,* s. 151.

[49] T. Kaźmierczak, M. Rymsza, *Aktywna polityka społeczna. Stan obecny i szanse upowszechnienia koncepcji*, „Analizy i Opinie" nr 48, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, wrzesień 2005, s. 2.

[50] K. Maj, *O potrzebie badań nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością*, [w:] A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Academica, Warszawa 2007, s. 20.

[51] Na podstawie wyników Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia, przeprowadzonego przez GUS w 2009 roku. Poszczególne udziały nie sumują się do 100%, ponieważ dana osoba mogła mieć więcej niż jedno schorzenie powodujące niepełnosprawność. W porównaniu z wynikami Badania Stanu Zdrowia Ludności 2004 wzrósł udział osób, w przypadku których najczęstszą przyczynę niepełnosprawności stanowiły uszkodzenia i choroby narządów ruchu (z 46% do 56%), a także schorzenia psychiczne (z 8% do 10%).

Przyjmuje się, że **polityka społeczna wobec niepełnosprawności i osób z ograniczeniem sprawności ma dwa zadania**. Z jednej strony powinna **obniżyć ryzyko występowania niepełnej sprawności**, z drugiej zaś **chronić warunki oraz jakość życia osób niepełnosprawnych**, przy jednoczesnym zakorzenieniu w świadomości społecznej kwestii związanych z potrzebami i egzystencją jednostek z niepełną sprawnością[52]. W nieco innym ujęciu politykę społeczną wobec osób niepełnosprawnych tworzy **zestaw działań podmiotów publicznych i organizacji pozarządowych, mających na celu wyrównywanie nieuzasadnionych różnic socjalnych, asekurowanie wobec ryzyka życiowego oraz tworzenie szans funkcjonowania osób niepełnosprawnych** we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego i społecznego, umożliwiających ich pełną integrację ze społeczeństwem[53].

Przywoływany już w niniejszym raporcie Zbigniew Woźniak, badacz zjawiska niepełnosprawności, jest propagatorem opracowania i wdrożenia **czterech strategii polityki społecznej wobec niepełnosprawności i osób z niesprawnością**:

- strategia **asekuracyjna** (prewencja wtórnego ograniczenia sprawności);
- strategia **kompensacyjna** (wyrównywanie utraconych możliwości);
- strategia **interwencyjna** (ochrona statusu materialnego i społecznego);
- strategia **partycypacyjna** (normalizacja w miejscu separacji, połączona z integracją)[54].

Pierwsze dwie strategie wskazywane są jako domena działania państwa na szczeblu centralnym, **realizacja trzeciej i czwartej zaś spoczywa na jednostkach samorządu lokalnego oraz podmiotach społecznych wspólnot lokalnych**. Należy przy tym zauważyć, iż autor koncepcji dostosował ten model również do prowadzenia i analizowania polityk wobec starzenia się ludności, a w konsekwencji do realizacji polityk międzypokoleniowości, zgodnych z rozwijaną przez ONZ od lat 90. XX wieku koncepcją „budowy społeczeństwa dla ludzi w każdym wieku" (ang. *society for all ages*)[55]. Innymi słowy: **realizacja polityk publicznych na rzecz osób niepełnosprawnych i starszych może jednocześnie prowadzić do osiągania pozytywnych efektów dla wszystkich grup wieku w danym społeczeństwie, co jest istotne przy prognozowanym szybkim procesie starzenia się ludności Polski na początku XXI wieku**.

Działania na rzecz osób niepełnosprawnych są zadaniem ogólnospołecznym. Założeniem polityki społecznej wobec osób niepełnosprawnych jest dążenie do kompleksowego działania, uwzględniającego potrzeby fizyczne, psychiczne, społeczne, duchowe niepełnosprawnego obywatela i stwarzającego możliwość integracji ze społeczeństwem[56]. **Do nadrzędnych celów polityki społecznej wobec niepełnosprawności i na rzecz osób niepełnosprawnych zalicza się zazwyczaj**:

- zmianę świadomości społecznej, umożliwiającą normalizację społeczną i integrację;
- ochronę prawną statusu społecznego osób z ograniczoną sprawnością;

---

[52] Z. Woźniak, *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej…, op. cit.,* s. 161.

[53] A. Kurzynowski, *Osoby niepełnosprawne w polityce społecznej,* [w:] J. Auleytner, J. Mikulski (red.), *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych. Drogi do integracji*, WSP TWP, Warszawa 1996, s. 44.

[54] Z. Woźniak, *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej…, op. cit.*, s. 172.

[55] A. Klimczuk, *Pokolenie 50+ w cyfrowym świecie – perspektywa gerontologiczna*. Referat: Podlaski Zjazd Latarników Polski Cyfrowej w ramach projektu „Polska Cyfrowa Równych Szans", Stowarzyszenie Miasta w Internecie, Białystok-Woźnawieś, 05-06.11.2012, http://pl.scribd.com/doc/118019842/Pokolenie-50-w-cyfrowym-%C5%9Bwiecie-perspektywa-gerontologiczna-Generation-50-in-the-Digital-World-Gerontological-Perspective [20.03.2013].

[56] Zob. np. *Program działań na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej oraz przestrzegania praw osób niepełnosprawnych w Powiecie Białostockim na lata 2011-2020*, zał. do Uchwały nr VI/55/2011 Rady Powiatu Białostockiego z dnia 28.04.2011, s. 3.

- poprawę jakości życia jednostek z niesprawnością;
- wzmacnianie potencjału osób z ograniczoną sprawnością;
- gwarantowanie osobom niepełnosprawnym dostępu do świadczeń i usług socjalno--zdrowotnych;
- **wspieranie inicjatyw ukierunkowanych na poszerzanie dostępu osób z ograniczoną sprawnością do głównego nurtu życia społecznego, przede wszystkim rynku pracy;**
- przystosowanie przestrzeni publicznej do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- aktywne włączenie osób z ograniczoną sprawnością w tworzenie programu społeczeństwa informatycznego, cyfrowego[57].

Zdefiniowanie celów polityki społecznej wobec niepełnosprawności i na rzecz osób z ograniczeniem sprawności pozwala na określenie priorytetów – zadań, które należy wykonać w pierwszej kolejności, stanowiących główne wyzwanie. **W grupie konstytutywnych zadań polityki społecznej wobec niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych wymienia się najczęściej**: tworzenie infrastruktury (prawnej, organizacyjnej, badawczej) ukierunkowanej na rozwiązywanie problemów niepełnosprawności, wzmacnianie zasobów lokalnych przyczyniających się do zwiększania suwerenności i udziału w życiu społecznym osób z ograniczoną sprawnością, jak również promocję mechanizmów zapobiegających marginalizacji społecznej osób niepełnosprawnych (w obszarze pracy, edukacji, zdrowia).

2.2. Międzynarodowe regulacje prawne i dobre praktyki w obszarze pracy niepełnosprawnych

Artykuł 27 **Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych**, przyjętej w 2006 roku przez Zgromadzenie Ogólne ONZ, ratyfikowanej przez Sejm RP w czerwcu 2012 roku, poświęcony jest w całości kwestii pracy i zatrudnienia. Stwierdza się w nim, iż **osoby niepełnosprawne dysponują prawem do pracy na zasadzie równości z innymi osobami**. Przez prawo do pracy rozumie się możliwość uzyskiwania dochodów dzięki pracy swobodnie wybranej lub przyjętej na rynku pracy, w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla jednostek z ograniczoną sprawnością środowisku pracy[58]. Polska jako sygnatariusz tego międzynarodowego aktu prawnego, który jako pierwszy odnosi się kompleksowo do osób niepełnosprawnych, zobowiązała się zgodnie z art. 27 m.in. do:

- umożliwienia osobom niepełnosprawnym skutecznego dostępu do ogólnych programów poradnictwa specjalistycznego i zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego;
- popierania możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz pomocy w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz powrocie do zatrudnienia;
- popierania możliwości samozatrudnienia, przedsiębiorczości, tworzenia spółdzielni i zakładania własnych przedsiębiorstw;
- zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym;

[57] Z. Woźniak, *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej…, op. cit.*, s. 152.
[58] Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, Dz.U. 2012, nr 0, poz. 1169.

- popierania zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym poprzez odpowiednią politykę i środki, które mogą obejmować programy działań pozytywnych, zachęty i inne działania;
- zapewnienia wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy;
- popierania zdobywania przez osoby niepełnosprawne doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy.

Rezolucja Narodów Zjednoczonych z 1993 roku – „Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych" – aspirująca do stania się regulacją o cechach międzynarodowego prawa zwyczajowego, wyznaczyła kierunki działań zmierzające do osiągnięcia przez osoby z ograniczoną sprawnością pełnego uczestnictwa i równości. Jednym z kluczowych obszarów równoprawnego uczestnictwa podjętym w rezolucji jest zatrudnienie. W dokumencie podkreśla się, że **państwowe programy działań w dziedzinie pracy osób niepełnosprawnych powinny obejmować**:

1. **projektowanie i przystosowanie stanowisk pracy oraz terenów wokół zakładów pracy**, gwarantujące dostęp dla osób o różnym stopniu niepełnosprawności;
2. **popieranie wykorzystywania nowoczesnych technologii oraz produkcji urządzeń pomocniczych**, umożliwiających osobom niepełnosprawnym zdobycie (utrzymanie) pracy;
3. **organizowanie szkoleń, szukanie miejsc pracy oraz ciągłe wspieranie osób z niepełnosprawnością** (np. poprzez osobistego asystenta i tłumacza)[59].

Międzynarodowa Organizacja Pracy, w przyjętej już trzy dekady temu konwencji dotyczącej rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych (konwencja nr 159 z czerwca 1983), określiła **ramy działań na szczeblu krajowym na rzecz rozwoju służb zatrudnienia osób z ograniczoną sprawnością**. W dokumencie tej afiliowanej przy ONZ organizacji międzynarodowej podkreśla się, że **władze państwowe powinny tworzyć i oceniać działania służb poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, pośrednictwa pracy, zatrudnienia i innych podobnych służb, umożliwiających osobom niepełnosprawnym uzyskanie (utrzymanie) zatrudnienia**. Postuluje się tworzenie i rozwijanie służb rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych **w szczególności na obszarach peryferyjnych**: wiejskich i na terenach odosobnionych skupisk ludności (art. 8)[60].

Kodeks Postępowania Międzynarodowej Organizacji Pracy pod nazwą „Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy", przyjęty w 2002 roku, jest zbiorem wskazówek adresowanych do pracodawców – niezależnie od wielkości prowadzonego przedsiębiorstwa, sektora działalności czy typu rynku gospodarczego – promujących pozytywną strategię zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy. W dokumencie tym podkreśla się m.in. wagę procesu **wspierania pracownika w celu podjęcia przez niego pracy po nieobecności spowodowanej obrażeniami lub chorobą** (mechanizm powrotu do pracy, ang. *return to work*)[61]. Postuluje się, aby **tworzone w przedsiębiorstwach strategie zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności**, na poziomie miejsca pracy, stanowiły uzupełnienie strategii rozwoju zasobów ludzkich, w ich zakresie

---

[59] Zob. zasada 7 „Zatrudnienie", [w:] *Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych*, tłumaczenie na zlecenie Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Narody Zjednoczone 1994.
[60] *Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy*, Dz.U. 2005, nr 43, poz. 412.
[61] *Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy*, Międzynarodowa Organizacja Pracy, tłumaczenie MG-MPiPS, Warszawa 2003, s. 7.

dotyczącym maksymalizacji wkładu i potencjału wszystkich pracowników, w tym niepełnosprawnych (pkt. 3.1.4.). Na etapie rekrutacji do pracy **pracodawcy powinni zadbać, aby proces rekrutacji zapewnił złożenie podań przez jak największą liczbę wykwalifikowanych osób niepełnosprawnych**. W tym celu **przedsiębiorstwa powinny prowadzić konsultacje ze służbami zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych** lub/i z innymi specjalistycznymi agencjami, aby informacje o wolnych miejscach pracy były maksymalnie rozpowszechniane w formach dostępnych dla osób z różnymi rodzajami ograniczeń sprawności. Ponadto wskazuje się, że **w przypadku gdy pracodawcy nie są w stanie od razu zatrudnić niepełnosprawnego pracownika, mogą rozważyć możliwość zapewnienia praktyki zawodowej osobom z ograniczoną sprawnością, poszukującym pracy, aby umożliwić im uzyskanie kwalifikacji, wiedzy i właściwego podejścia do pracy**. W części 5.4. kodeksu stwierdza się, że ocena wyników pracy zatrudnionych osób niepełnosprawnych powinna odbywać się według takich samych kryteriów, jakie stosowane są do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę.

Rada Europy, organizacja międzynarodowa skupiająca 47 państw z całego Starego Kontynentu, zajmująca się przede wszystkim ochroną praw człowieka, opracowała „Plan działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych na lata 2006-2015". W tym dokumencie promującym prawa i pełne uczestnictwo osób z ograniczoną sprawnością w społeczeństwie, zdefiniowano 15 kierunków działań – sposobów pomagania osobom z niepełnosprawnością. Jeden z tych kierunków (piąty) został poświęcony zatrudnieniu, poradnictwu i szkoleniom zawodowym. Akcentuje się w nim m.in. potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywności zawodowej, mianowicie **potrzeby bycia postrzeganym poprzez to, co mogą, a nie to, czego nie mogą robić; możliwości korzystania z rozwiązań ułatwiających pracę; szansy na wybór miejsca i sposobu pracy** (otwarty rynek, zakład pracy chronionej, własna działalność)[62].

W „Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej", dokumencie eksponującym prawa, wolności i zasady wspólnie podzielane przez zintegrowane narody Europy, w rozdziale poświęconym równości, znajduje się artykuł 26, który stanowi, że „**Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im niezależność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności**"[63].

Ważnym dokumentem Unii Europejskiej z obszaru działań na rzecz zatrudnienia osób z ograniczoną sprawnością jest „Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020", przyjęta w listopadzie 2010 roku. Podkreśla się w niej, iż strategia wraz z „Programem na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia", stanowiącym część przewodniej Strategii „Europa 2020", **oferuje państwom członkowskim wsparcie (m.in. w postaci analiz i wytycznych politycznych), które przełoży się na poprawę stanu wiedzy na temat sytuacji zatrudnienia niepełnosprawnych kobiet i mężczyzn**[64]. Komisja Europejska zobowiązuje się do zwrócenia szczególnej uwagi na **sytuację młodych osób niepełnosprawnych** (w momencie ich przechodzenia od kształcenia do zatrudnienia), zajmie się kwestią **mobilności w ramach tego samego zawodu**. W strategii pojawiają się ponadto

---

[62] *Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich. Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006-2015,* Rada Europy 2006, s. 29-30, www.niepelnosprawni.gov.pl/dokumenty-miedzynarodowe-/dokumenty-rady-europy/zalecenie-nr-rec-2006-5/ [15.03.2013].

[63] Zob. *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej* ogłoszona w 2007 roku przez Parlament Europejski, Radę Europejską i Komisję Europejską, http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/32007X1214 [15.03.2013].

[64] *Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020. Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier,* Komisja Europejska**,** Bruksela 15.11.2010, s. 8.

wskazania kluczowych zagadnień (wyzwań) dla współczesnego sytuowania osób z ograniczoną sprawnością na rynku pracy: **samozatrudnienie, przedsiębiorczość społeczna, dobra jakość miejsc pracy na otwartym rynku, zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy** (karty różnorodności podpisywane przez pracodawców).

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 25 października 2011 roku „w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz Europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010-2020", w rozdziale „Inwestycje w osoby niepełnosprawne", diagnozuje m.in., że „**poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Europie jest rozpaczliwie niski**"[65]. W przywołanym akcie prawnym podkreśla się ponadto **konieczność inwestowania w skuteczne programy szkoleniowe** (w tym zawodowe), dostosowane do potrzeb, cech i zdolności osób niepełnosprawnych. Zwrócona została uwaga, iż **pracodawcy powinni umożliwiać osobom niepełnosprawnym podejmowanie pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom i rozwój zawodowy**. W wymiarze praktycznym postuluje się bardziej powszechne **promowanie zintegrowanych przedsięwzięć w zakresie szkoleń** zawodowych, które umożliwiają niepełnosprawnej młodzieży natychmiastowe przejście od kształcenia do pracy (art. 62). Przywołana rezolucja Parlamentu Europejskiego wskazuje, że **sektor MŚP odgrywa kluczową rolę w udostępnianiu osobom niepełnosprawnym zatrudnienia**. **Środowisko pracy małych i średnich firm sprzyja rozwojowi potencjału osobistego i zawodowego osób niepełnosprawnych** – a w związku z powyższym, że tym kategoriom przedsiębiorstw należy dostarczyć wszelkich informacji na temat technologii i kierunków studiów, które umożliwiają osobom niepełnosprawnym prowadzenie samodzielnego życia zawodowego (art. 47).

W świetle postanowień normatywnych i aktów prawnych, czy to międzynarodowych, czy europejskich, ważna jest świadomość realnej sytuacji osób z ograniczeniem sprawności na globalnym rynku pracy. Według danych ONZ **w krajach rozwijających się od 80% do 90% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym nie ma zatrudnienia**, zaś w krajach rozwiniętych ten wskaźnik wynosi od 50% do 70%[66]. Podstawowe dane pochodzące z europejskiego badania „Employment of disabled persons" (edycja 2002; dane z edycji 2011 nie zostały jeszcze upowszechnione przez Eurostat) wskazują m.in., że:

- poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w krajach UE-15 kształtuje się na poziomie 50%;
- **wskaźnik ubóstwa osób niepełnosprawnych jest o 70% wyższy od średniej dla populacji**, w dużej mierze z powodu ograniczonego dostępu do zatrudnienia;
- **ponad jedna trzecia osób starszych, w wieku powyżej 75 lat, dotknięta jest niepełnosprawnością**[67].

Poziom zatrudnienia osób z ograniczoną sprawnością w krajach europejskich – wysoki na tle świata – ukazuje znaczącą dysproporcję między wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych a wskaźnikiem zatrudnienia osób w pełni sprawnych – wynosi aż 24 punkty procentowe. Uśredniona wartość pierwszego ze wskaźników dla państw UE 25 kształtuje się na poziomie 40%, podczas gdy

---

[65] *Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 25 października 2011 r. w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010-2020*, (2010/2272(INI), Parlament Europejski, www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0453+0+DOC+XML+V0//PL [15.03.2013].

[66] Zob. *United Nations Enable – Disability and Employment*, Secretariat for the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, www.un.org/disabilities/default.asp?id=255 [15.03.2013].

[67] *EU Labour Force Survey ad hoc module on employment of disabled people – LFS AHM*, Eurostat 2002.

drugiego osiąga pułap 64%[68]. Najwyższa stopa zatrudnienia osób z ograniczoną sprawnością występuje w Szwecji (74%) oraz Finlandii i Holandii (po 60%), radykalnie niska występuje na Węgrzech (11%), Litwie i Słowacji (20%). W wielu krajach Starego Kontynentu, w tym w demograficznie największych, wprowadzono – jako specjalną formę promocji osób z niesprawnością na otwartym rynku pracy – obligatoryjne zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez instytucje publiczne i prywatne[69]:

- Niemcy: 6% zatrudnienia w sektorze państwowym i prywatnym – przedsiębiorstwa powyżej 16 zatrudnionych pracowników;
- Francja: 6% zatrudnienia w przedsiębiorstwach państwowych i prywatnych zatrudniających powyżej 19 pracowników;
- Wielka Brytania: 3% zatrudnienia w sektorze prywatnym;
- Włochy: 6% zatrudnienia w przedsiębiorstwach państwowych i prywatnych, w przedsiębiorstwach prywatnych powyżej 35 pracowników;
- Holandia: od 3 do 7% zatrudnienia; średnio 5% zatrudnienia w przedsiębiorstwach prywatnych i państwowych – rozwiązania wprowadzane w zależności od rozwoju danej branży;
- Grecja: 7% zatrudnienia w przedsiębiorstwach prywatnych – 4% inwalidzi wojenni, 3% – pozostali oraz 5% w przedsiębiorstwach państwowych;
- Luksemburg: od 2 do 4% w firmach prywatnych i 5% w firmach państwowych.

2.3. Działalność krajowych publicznych służb zatrudnienia na rzecz niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne w nomenklaturze publicznych służ zatrudnienia są jedną z jedenastu wyróżnionych kategorii zarejestrowanych bezrobotnych znajdujących się w „**szczególnej sytuacji na rynku pracy**”. Wśród pozostałych grup są m.in.: osoby długotrwale bezrobotne, osoby bez kwalifikacji zawodowych, osoby do 25. roku życia, osoby po 50. roku życia[70]. Przyjęta segmentacja opiera się na podstawie legislacji krajowej – art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

[68] A. Najmiec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, CIOP-BIP, Warszawa 2007, s. 44.
[69] *Ibidem*, s. 34-41.
[70] Pełen katalog grup wyodrębnionych jako znajdujące się w „szczególnej sytuacji na rynku pracy”, a w efekcie uwzględnianych w statystykach powiatowych urzędów pracy, tworzą osoby:
1. do 25 roku życia,
2. długotrwale bezrobotni,
3. kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
4. powyżej 50 roku życia,
5. bez kwalifikacji zawodowych,
6. bez doświadczenia zawodowego,
7. bez wykształcenia średniego,
8. samotnie wychowujący co najmniej 1 dziecko do 18 roku życia,
9. osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia,
10. po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego,
11. niepełnosprawni.

Zob. np. *Rynek pracy w Polsce w I półroczu 2012 roku*, MPiPS, Warszawa 19.09.2012, s. 8.

– w którym te kategorie są zgrupowane w siedmiu zbiorach[71]. Kategoria „bezrobotni niepełnosprawni" figuruje w siódmym punkcie tego artykułu, jako odrębna pozycja osób zaliczanych do znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku zatrudnienia.

Wśród grup defaworyzowanych na rynku pracy, wymienionych w ustawie jako znajdujące się w szczególnej sytuacji, najniższy stopień aktywności zawodowej dotyczy osób z ograniczoną sprawnością. Symptomatyczne, że **bardzo wiele osób będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy nie figuruje w rejestrach prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy** (dalej: PUP), a tym samym nie korzysta z ich wsparcia. Do tej grupy **należą z całą pewnością niepełnosprawni – zaledwie 2,3% osób niepełnosprawnych powyżej 15. roku życia jest zarejestrowanych jako bezrobotni**[72].

Przegląd danych o liczbie bezrobotnych traktowanych przez ustawodawcę jako będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy – w dłuższym okresie – pozwala na ocenę sytuacji danej wyróżnionej grupy, m.in. na tle pozostałych kategorii społecznych. W końcu 2012 roku w Polsce zarejestrowanych było 2 137 tys. bezrobotnych, z których 1 939 tysięcy (91%) stanowiły osoby posiadające status szczególnej sytuacji na rynku pracy. **Społeczność osób niepełnosprawnych zgłaszających w PUP gotowość do podjęcia pracy na koniec 2012 roku liczyła 111 521 osób**[73].

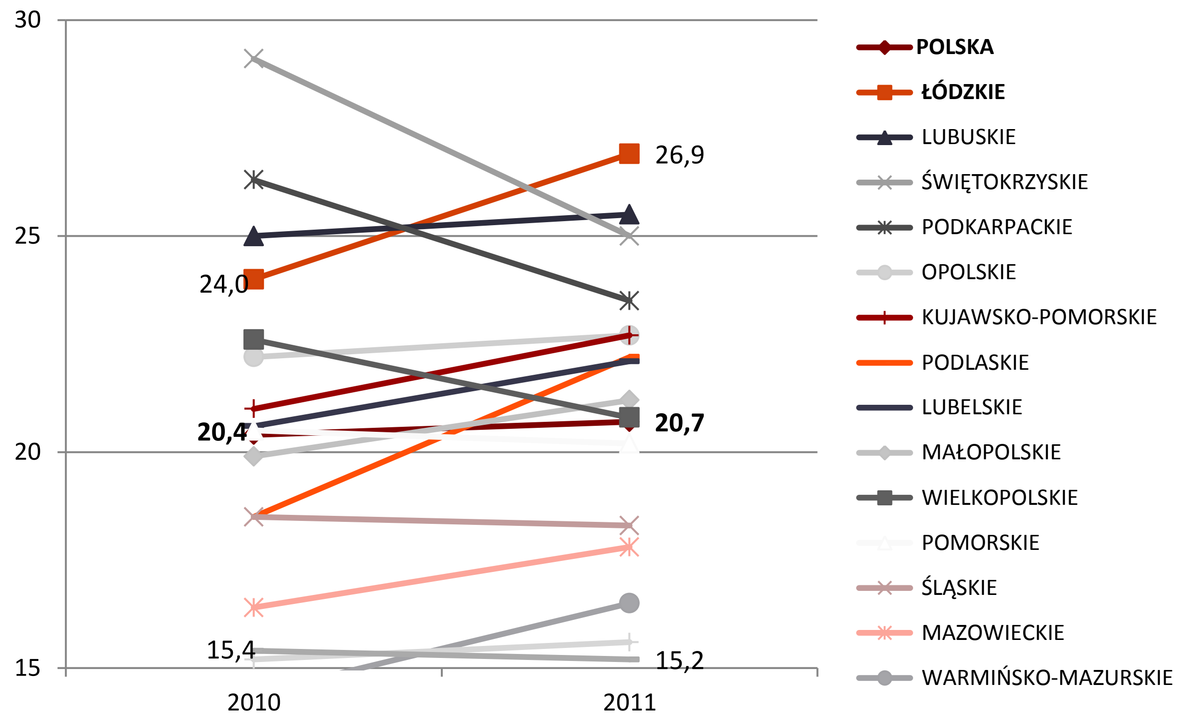
Tabela 2. Niepełnosprawni bezrobotni w świetle statystyki MPiPS 2010-2012

Data	Liczba bezrobotnych z ograniczoną sprawnością	% wśród wszystkich zarejestrowanych
31.12.2012	111,5	5,2
30.06.2012	106,6	5,4
31.12.2011	104,7	5,3
30.06.2011	98,2	5,2
31.12.2010	100,3	5,1
30.06.2010	95,2	5,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie półrocznych i rocznych raportów MPiPS (Rynek pracy w Polsce).

[71] *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,* Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001, s. 58-59; *Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. 2008, 2009, nr 6, poz. 33, s. 35.
[72] M. Węgrzyn, A. Wiśniewska, *Ekonomia społeczna a rynek pracy*, [w:] S. Mazur, A. Pacut (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce – zasady, perspektywy i kierunki współpracy*, FISE, Warszawa 2008, s. 179.
[73] *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – grudzień 2012*, MPiPS, Warszawa 2012, s. 3.

Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przekroju krajowym i regionalnym (2010-2011)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Bank Danych Lokalnych GUS.

Generalnie w strukturze zarejestrowanych bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy osoby z ograniczoną sprawnością stanowią jedną z mniejszych liczebnie grup. Na tle 1 mln osób długotrwale bezrobotnych czy 1,1 mln bez średniego wykształcenia – 111 tys. osób niepełnosprawnych poszukujących aktywnie pracy plasuje tę grupę na dziewiątej pozycji (z 11). W ostatnich trzech latach (2010-2012), w kontekście pogarszającej się ogólnej sytuacji na krajowym rynku pracy[74], **zauważa się liniowy wzrost niepracujących osób niepełnosprawnych**. W ciągu trzydziestu miesięcy pomiędzy czerwcem 2010 roku a grudniem 2012 roku liczba bezrobotnych niepełnosprawnych zwiększyła się o ponad 16 tys. osób. Zauważyć należy jednak, że dynamika tego wzrostu była identyczna jak w przypadku łącznej liczby zarejestrowanych bez pracy w Polsce. Potwierdzeniem tej sytuacji jest wartość odsetka niepełnosprawnych wśród wszystkich poszukujących angażu: 5,2% na koniec I półrocza 2010 i 5,2% na koniec II półrocza 2012.

Główny Urząd Statystyczny od 1992 roku cyklicznie realizuje Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (dalej: BAEL). Ten rodzaj pomiaru jest badaniem reprezentacyjnym mieszkańców kraju, którzy ukończyli 15. rok życia, dotyczącym kwestii zatrudnienia, bierności zawodowej i bezrobocia[75]. Jedną z monitorowanych podgrup danych jest wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata. Kategoria ta wyraża procentowy **udział pracujących w ogólnej liczbie ludności** danej kohorty.

W 2011 roku wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce wynosił 20,7%, podczas gdy ten sam wskaźnik dla populacji generalnej sięgał 50,2%. W ujęciu regionalnym notuje się istotne

[74] Wzrost stopy bezrobocia z 12,7% w styczniu 2010 roku (2,05 mln) do 14,2% w styczniu 2013 (2,3 mln osób).
[75] Badanie prowadzone jest w interwale kwartalnym – w każdym z 13 tygodni danego kwartału badana jest 1/13 część próby mieszkań, dzięki czemu obserwowane są zmiany na rynku pracy w całej kwarcie roku.

różnice wartości analizowanego indykatora: **relatywnie najlepsza sytuacja w kraju występuje w województwie łódzkim, w którym niemal 27% mieszkańców z niepełnosprawnością w wieku 16-64 lat posiadało pracę**. Więcej niż co czwarty niepełnosprawny z lubuskiego oraz świętokrzyskiego wykonywał w 2011 roku czynności przynoszące dochód. **Najniższą postać wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych odnotowano na administracyjnym Dolnym Śląsku – jedynie 15,2%**. Pomiędzy 2010 i 2011 rokiem skokowy przyrost wskaźnika wystąpił w województwie podlaskim (o 3,7 punkta procentowego: z 18,5% do 22,2%), zaś znaczący jego regres objął województwo świętokrzyskie (spadek o 4,1 punkta procentowego). **W regionach metropolitarnych (mazowieckie, pomorskie, wielkopolskie) współczynnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (odmiennie niż w przypadku populacji generalnej) jest niższy niż poziom ogólnopolski**.

Inną z miar diagnozy rynku pracy, stosowaną przez krajowe urzędy statystyczne, jest współczynnik aktywności zawodowej. Wskaźnik ten określa procentowy udział aktywnych zawodowo (**pracujących i bezrobotnych**) w ogólnej liczbie osób danej kategorii. **Indykator aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych kształtuje się na poziomie 26,4%, dwukrotnie niższym w stosunku do poziomu wskaźnika populacji generalnej (55,5%)**[76].

Powiatowe urzędy pracy odgrywają bardzo zróżnicowaną rolę w pośrednictwie pracy na otwartym rynku pracy. Jak wskazują badania przeprowadzone w województwie podlaskim, **w największych miastach** (powiatach grodzkich – przykład Białegostoku czy Łomży) **udział ofert pracy dostępnej na rynku lokalnym, „przechodzących" przez właściwe urzędy pracy, stanowi ok. 40% popytowego strumienia**. Pozostałe źródła to: e-serwisy pośrednictwa pracy, lokalne portale ogłoszeniowe, prasa regionalna, biura karier, hufce pracy. **Powiatowe urzędy pracy zdecydowanie silniejszą pozycję na rynku pracy posiadają w powiatach ziemskich**, w których (na przykładzie regionu podlaskiego) generują więcej niż 75% dostępnych anonsów rekrutacyjnych[77]. Wskazuje to na dużo bardziej złożony rynek pracy w miastach oraz konieczność jego wspierania przez agencje prywatne i pozarządowe.

Powiatowe urzędy pracy w Polsce w ramach poradnictwa zawodowego stosują trzy narzędzia wsparcia:

1. indywidualne poradnictwo zawodowe;
2. grupowe poradnictwo zawodowe;
3. badania testowe.

W roku 2010 indywidualnym poradnictwem zawodowym objęto 514 tys. klientów tych instytucji, którzy wzięli udział w ponad 700 tys. wizyt. **Odsetek osób niepełnosprawnych korzystających z tej formy wsparcia wyniósł 6,2% (30 370 osób)**[78]. Oznacza to, że **na tle ogólnego udziału osób zarejestrowanych bez pracy z ograniczoną sprawnością – można mówić o pozytywnej skłonności analizowanej grupy do korzystania ze spersonalizowanego wsparcia eksperckiego**. W 2011 roku

---

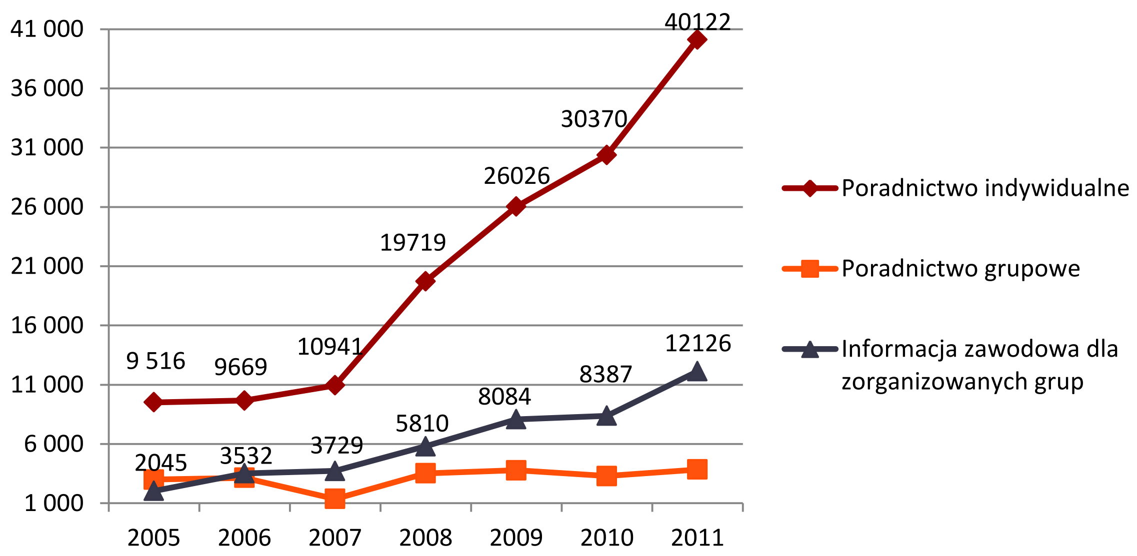
[76] *Niepełnosprawność w liczbach. Rynek pracy*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy/ [15.03.2013].

[77] A. Kopczuk, Ł. Kiszkiel, L. Kropiwnicki, R. Mejsak, M. Siedlecki, *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2012. Analiza podaży i popytu na zawody i kwalifikacje na poziomie regionalnym i lokalnym*, WUP, Białystok 2013, s. 23.

[78] *Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2010 roku*, MPiPS, Warszawa 2011, s. 6.

z indywidualnego poradnictwa zawodowego skorzystało 40 122 niepełnosprawnych (5,6%)[79]. **Grupowe poradnictwo zawodowe organizowane przez powiatowe urzędy pracy w mniejszym zakresie objęło osoby z niesprawnością**. Jest to sposób pracy z ludźmi, którzy będąc członkami grupy, w atmosferze akceptacji i otwartości mają możliwość poznania i zdefiniowania własnych problemów zawodowych, dokonania adekwatnej oceny siebie oraz rozwijania umiejętności podejmowania decyzji dotyczących planowania kariery zawodowej. Spośród 79 tys. klientów urzędów pracy w Polsce, które skorzystały z tej formy kształtowania decyzji zawodowych w 2011 roku, 5,2% wszystkich stanowiły osoby z niepełnosprawnością (3 844 osoby). Badania testowe (testy psychologiczne oraz testy do badania zainteresowań i uzdolnień ogólnych) objęły w 2010 roku 30,3 tys. beneficjentów powiatowych urzędów pracy – rok później 26,6 tys. Z tej formy poradnictwa skorzystało w 2010 roku 1 195 niepełnosprawnych (3,9%), zaś w 2011 roku 1 015 osób z ograniczoną sprawnością (3,8%)[80].

Wykres 7. Osoby z niesprawnością korzystające z poradnictwa PUP w latach 2005-2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2011 roku, MPiPS, Warszawa 2012, s. 42.

---

[79] *Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2011 roku*, MPiPS, Warszawa 2012, s. 7.

[80] *Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2010 roku*, *op. cit.*, s. 14; *Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2011 roku*, *op. cit.*, s. 15.

Tabela 3. Klienci Powiatowych Urzędów Pracy z niesprawnością, korzystający ze wsparcia zawodowego PUP (2010-2011)

Typ wsparcia	Ogółem 2010	W tym kobiety	% K	W tym mężczyźni	% M	Ogółem 2011	W tym kobiety	% K	W tym mężczyźni	% M
Poradnictwo indywidualne	30 370	15 873	52,3	14 497	47,7	40 122	20 802	51,8	1 9320	48,2
Poradnictwo grupowe	3 295	2 046	62,1	1 249	37,9	3844	2 387	62,1	1 457	37,9
Badania testowe	1 195	655	54,8	540	45,2	1015	575	56,7	440	43,3
Informacja zawodowa dla grup zorganizowanych[81]	8387	4398	52,4	3989	47,6	12126	6514	53,7	5612	46,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2010 roku, MPiPS, Warszawa 2011, s. 37; Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2011 roku, MPiPS, Warszawa 2012, s. 39.

Na przestrzeni kliku ostatnich lat **powiatowe urzędy pracy notują skokowy wzrost partycypacji osób z ograniczoną sprawnością w oferowanych formach wzmocnienia potencjału**. Czterokrotny w przypadku poradnictwa indywidualnego, sześciokrotny w przypadku informacji zawodowej (wykres 7).

W przekroju płci, jak pokazuje tabela 3, to **kobiety z niesprawnością są nieco bardziej skłonne do korzystania z form poradnictwa oferowanego przez powiatowe urzędy pracy**. Szczególnie większa aktywność kobiet odnotowywana jest w przypadku poradnictwa grupowego – stanowią one niemal 2/3 uczestników. Umiarkowane zainteresowanie grupowym poradnictwem zawodowym nie jest domeną mężczyzn z niepełnosprawnością, lecz mężczyzn w ogóle: analogiczny parametr w grupie wszystkich beneficjentów – mężczyzn korzystających z poradnictwa grupowego w 2011 roku wyniósł 32,2%.

Spośród osób niepełnosprawnych, które wzięły udział w poradnictwie indywidualnym powiatowych urzędów pracy **w 2010 roku**, **5 090 podjęło pracę (16,8%)**, 2 964 skierowane zostały na szkolenie zawodowe, zaś 2 184 na zajęcia aktywnego poszukiwania pracy. **W 2011** roku **6 782 osoby** z ograniczoną sprawnością – beneficjenci indywidualnego poradnictwa – **podjęły pracę (17,4%)**, 1 866 zostały skierowane na szkolenia zawodowe (4,8%), zaś 3 112 na szkolenia aktywnego poszukiwania pracy (8,0%).

Powiatowe urzędy pracy w Polsce, poza usługami poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej, świadczą pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. **W 2011 roku w zajęciach aktywizacyjnych wzięło udział** 148 tys. bezrobotnych – w tym **7 673 osób z ograniczoną sprawnością (5,2%)**, w szkoleniach dotyczących umiejętności aktywnego poszukiwania pracy 16 tys. zarejestrowanych bez angażu, w tym 1 188 z niepełnosprawnością (7,5%)[82]. **Efektywność usług pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, świadczonych przez urzędy pracy, należy ocenić jako niską. Odsetek bezrobotnych z ograniczoną sprawnością, którzy zaczęli pracę w trakcie lub po**

[81] Jest to udostępnianie przez doradcę zawodowego PUP szeroko rozumianej informacji zawodowej, która wspomaga proces podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia, a także umożliwia klientom dokładniejszą orientację w świecie pracy.

[82] *Informacja o realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w 2011 roku*, MPiPS, Warszawa 2012, s. 33-34.

zakończeniu zajęć aktywizujących, osiągnął pułap 11,2% (wśród wszystkich aktywizujących się bezrobotnych 12%). Niemal co szósty niepełnosprawny beneficjent szkoleń aktywnego poszukiwania pracy (15,6%) podjął zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu tego szkolenia w klubie pracy (wśród wszystkich szkolących się co siódmy – 14,6%)[83].

Ogólnopolskie badania przedsiębiorców wskazują, że **33% podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poszukujących pracowników korzysta (średniorocznie) z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy**[84]. Obserwowana jest tendencja, że im dłużej firma funkcjonuje na rynku, tym większa szansa, że korzysta z usług PUP podczas rekrutacji nowych pracowników. **Wśród głównych trudności napotykanych przez przedsiębiorstwa korzystające z pośrednictwa PUP** (na tle rekrutacji innymi kanałami) **wymienia się: brak chęci podjęcia zatrudnienia przez kandydatów, brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu, zbyt wysokie oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników, niechęć do podjęcia pracy w oferowanej formie zatrudnienia**[85].

Powiatowe urzędy pracy w niewielkiej skali współpracują z powiatowymi jednostkami organizacyjnymi wspierającymi osoby niepełnosprawne – jak pokazały badania PUP-ów, jedynie 13% urzędów deklaruje realne współdziałanie z komórkami starostwa lub innymi jednostkami powiatowymi zajmującymi się wsparciem osób z ograniczoną sprawnością (dla porównania: 63% PUP-ów informuje o współdziałaniu z Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie, 19% z powiatowymi komendami policji)[86].

Powiatowe urzędy pracy, w obliczu wzrastającej roli innych podmiotów zajmujących się pośrednictwem pracy, uruchamiają projekty ukierunkowane na zwiększenie efektywności (atrakcyjności) własnych usług. Jeszcze w pierwszym roku kończącego się, siedmioletniego okresu budżetowego UE, zaczęto stosować nowatorskie metody popularyzacji ofert pracy. W 2007 roku PUP w Opolu uruchomił bezpłatną infolinię dla bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia, a równolegle wdrożył usługę SMS do zbiorowego wysyłania wiadomości przeznaczonych dla zarejestrowanych bezrobotnych dysponujących telefonem komórkowym (kolportaż informacji na temat aktualnych ofert pracy, organizowanych szkoleń, warsztatów aktywizujących etc.)[87].

2.4. Organizacje pozarządowe i samorządy jako podmioty lokalnej polityki aktywizacji zawodowej

Obecnie w Polsce istnieją już ramy prawne otwierające szerokie możliwości kooperacji pomiędzy instytucjami samorządu lokalnego a organizacjami pozarządowymi (ang. *Non-Govermental Organizations*, inaczej: organizacjami trzeciego sektora, sektora obywatelskiego; dalej: NGO)

---

[83] *Ibidem*, s. 35.
[84] J. Górniak, S. Mazur (red.), *Działalność powiatowych urzędów pracy w kontekście potrzeb pracodawców*, Obserwatorium regionalnych rynków pracy Pracodawców RP, Kraków-Warszawa 2010, s. 18.
[85] *Ibidem*, s. 21
[86] B. Piotrowski, K. Sztandar-Sztanderska, M. Zieleńska, *Powiatowy urząd pracy jako animator i partner w zakresie polityki rynku pracy na szczeblu lokalnym i regionalnym*, [w:] M. Grabowski i wsp., *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, MPiPS, Warszawa 2008, s. 31.
[87] A. Bejda i wsp., *Dobre praktyki w pośrednictwie pracy – innowacyjne projekty realizowane przez powiatowe urzędy pracy*, MPiPS, Warszawa 2009, s. 75.

w zakresie realizowania usług rynku pracy[88]. Są to przede wszystkim rozwiązania proponowane w czterech kluczowych dla analizowanego zagadnienia ustawach:

- o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- o działalności pożytku publicznego i wolontariacie;
- o spółdzielniach socjalnych oraz
- o pomocy społecznej.

Działalność wyspecjalizowanych podmiotów trzeciego sektora na lokalnych rynkach (na zasadzie zlecenia, powierzenia czy uzyskanego wsparcia) może stanowić istotne poszerzenie oferty samorządu dla mieszkańców[89]. To procentować będzie efektywniejszymi sposobami reagowania i rozwiązywania podstawowych problemów społecznych, wśród których aktywizacja zawodowa zajmuje jedno z pierwszych miejsc.

Współpraca NGO z samorządem jest utrzymywana zarówno ze względu na wspólny przedmiot działań czy zbieżne cele, jak i z uwagi na pozostające w gestii samorządu środki publiczne, które w ramach zlecania zadań może on przekazywać podmiotom społecznym – wielkość tych środków jest swoistym wskaźnikiem intensywności kooperacji[90]. Czynnikiem, który propozytywnie kształtuje relacje organizacji pozarządowych i publicznych jednostek samorządowych, jest personalne przenikanie się kadr organizacji. Ponad jedna czwarta organizacji ma w zarządzie osoby pełniące zarazem funkcje w administracji publicznej lub samorządzie terytorialnym – przede wszystkim dzieje się tak na terenach wiejskich, gdzie wskaźnik ten wynosi 43%[91]. Jak się jednak podkreśla, powyższa symbioza NGO i administracji lokalnej, w wymiarze przedmiotowym przejawiająca się jako realizacja zadań należących do sfery publicznej przez stowarzyszenia i fundacje (korzystające ze środków przeznaczonych dla trzeciego sektora), może prowadzić *de facto* do odpływu środków do sektora pierwszego (pod etykietą NGO powołanych przez funkcjonariuszy samorządu lokalnego)[92].

Doświadczenie praktyczne i decyzje polityczne pierwszych lat XXI wieku zmieniają sposób myślenia o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy. Realne potrzeby rynku doprowadziły do silnej obecności niepublicznych służb zatrudnienia. Współpraca społeczno-publiczna wzmacniana jest przez implementację **nowoczesnych modeli zarządzania publicznego**. Nowe zarządzanie publiczne (ang. *new public management*) wspiera takie formy współpracy międzysektorowej, jak **kontraktowanie usług** – dofinansowanie przez sektor publiczny części zadań publicznych, wykonywanych przez organizacje pozarządowe[93]. Koncepcje służby publicznej zwracają uwagę na współistnienie szeregu podmiotów tworzących **koalicje w celu realizacji zdefiniowanych potrzeb społecznych**.

---

[88] Należy nadmienić, iż ustawa o pomocy społecznej wprowadza jako zadanie obowiązkowe, na szczeblu powiatu, opracowanie i realizację strategii rozwiązywania problemów społecznych, w której uwzględnione muszą być programy wspierania osób niepełnosprawnych.
[89] J. Chondzyńska, *Organizacje pozarządowe na rynku usług pracy*, „Biuletyn Bezrobocie.org.pl", nr 10, FISE, Warszawa 2008, s. 11.
[90] J. Przewłocka, *Polskie organizacje pozarządowe 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2010, s. 22.
[91] *Ibidem*, s. 23.
[92] J. Przewłocka, P. Adamiak, A. Zając, *Życie codzienne organizacji pozarządowych w Polsce*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2012, s. 22.
[93] E. Bogacz-Wojtanowska, *Współdziałanie organizacji pozarządowych i publicznych*, UJ, Kraków 2011, s. 16.

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie[94] określa podstawy prawne do systematycznej współpracy administracji publicznej z organizacjami trzeciego sektora. Ten akt normatywny **nakłada obowiązek kooperacji administracji publicznej z sektorem NGO w obszarze zadań publicznych – w zakresie prowadzonej przez organizacje pozarządowe działalności pożytku publicznego**. Działalność pożytku publicznego definiowana jest jako działalność społecznie użyteczna, zaś wśród sfer zadań publicznych (możliwych do zagospodarowania przez NGO) znajdują się wymienione w art. 4 Ustawy m.in. następujące obszary:

- **działalność na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;**
- **działalność na rzecz osób niepełnosprawnych;**
- **promocja zatrudnienia i aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy.**

W wymienionych sferach właściwe organy administracji publicznej mogą zlecać organizacjom pozarządowym – odpłatnie, w formie dotacji (nie w postaci wynagrodzeń o charakterze cywilnoprawnym) – realizację określonych zadań publicznych.

Możliwości współpracy administracji lokalnej i organizacji pozarządowych w postaci zlecania zadań publicznych (zadań, za które odpowiada administracja publiczna) są narzędziem służącym poprawie efektywności sektora publicznego – zgodnie z doktryną rozdziału płatnika od dostawcy usługi publicznej[95]. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa pięć narzędzi podzlecania organizacjom pozarządowym realizacji działań na rynku pracy:

1. pośrednictwo pracy;
2. poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa;
3. usługi EURES;
4. pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
5. organizacja szkoleń[96].

W zasobach portalu bazy.ngo.pl **8 572 podmioty pozarządowe** działające w kraju wskazują, że jednym z obszarów ich aktywności jest działalność **na rzecz osób niepełnosprawnych**, jednocześnie 1 960 organizacji przypisuje sobie funkcjonowanie na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym[97].

Organizacje pozarządowe w Polsce, według A. Sienickiej i J. Tyrowicz, mogą być określane jako podmioty rynku pracy, gdy realizują **zadania jednej z czterech instytucji**[98]:

1. **agencji zatrudnienia** – niepubliczne podmioty świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy zagranicą, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej;
2. **instytucji szkoleniowych** – publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną;

---

[94] *Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Dz.U. 2010, nr 234, poz. 1536.

[95] A. Sienicka, J. Tyrowicz, *Publiczne służby zatrudnienia a organizacje pozarządowe w realizacji usług rynku pracy – uwarunkowania prawne*, FISE, Warszawa 2006, s. 9.

[96] A. Mituś, *Publiczne służby zatrudnienia – formy partnerstwa,* [w:] S. Mazur, A. Pacut (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce…, op. cit.*, s. 115-116.

[97] Bazy.ngo.pl, http://bazy.ngo.pl/ [25.03.2013].

[98] A. Sienicka, J. Tyrowicz, *Publiczne służby zatrudnienia a organizacje pozarządowe…, op. cit.*, s. 6.

3. **instytucji dialogu społecznego** – podmioty zajmujące się problematyką rynku pracy, współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy;
4. **instytucji partnerstwa lokalnego** – podmioty realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy i wspierane przez jednostki samorządu terytorialnego.

Powyższy podział świadczy o zróżnicowaniu funkcji i obszarów działalności organizacji pozarządowych na rynku pracy. Zasadne jest wskazanie jeszcze na alternatywną typologię autorstwa I. Gosk, M. Huszczy, M. Klaus i K. Likhtarovich[99]. W tym ujęciu szerzej rozumiane podmioty gospodarki społecznej **mogą pełnić na rynku pracy cztery funkcje**:

1. **usługodawców** rynku pracy – świadczenia usług, takich jak szkolenia, poradnictwo, pośrednictwo;
2. **pracodawców** – tworzenia miejsc pracy dla grup wykluczonych;
3. **instytucji wspierających zatrudnienie** – inkubatorów przedsięwzięć zatrudnieniowych, pomocy w tworzeniu miejsc pracy;
4. **rzeczników** – występować w imieniu grup wykluczonych.

Należy zauważyć, iż **na granicy funkcji pracodawcy i instytucji wspierającej zatrudnienie znajduje się obszar zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych**, jakimi są np. spółdzielnie socjalne. W warunkach kryzysu gospodarczego podmioty gospodarki społecznej odgrywają także coraz większą rolę w realizacji programów odpowiedzialnych zwolnień pracowników – programów zwolnień monitorowanych (ang. *outplacement*), promocji i wdrażaniu idei społecznej odpowiedzialności biznesu przy zwiększaniu wartości społecznej i ekonomicznej dla interesariuszy podmiotów gospodarczych oraz antycypacji negatywnych skutków zwolnień i skracania okresu bezrobocia[100].

Badanie organizacji pozarządowych aktywnych na rynku pracy, przeprowadzone przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, wskazuje, że aktywność trzeciego sektora jest najczęściej skoncentrowana na beneficjentach podlegających wykluczeniu lub nim zagrożonych, w tym obejmuje aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych[101]. **Wyróżnikami organizacji pozarządowych, które efektywnie realizują swą działalność na polu aktywizacji zawodowej, są: wiedza ekspercka, sieć relacji organizacja macierzysta – otoczenie, znaczna społeczna wiarygodność, doświadczenie, kapitał ludzki, unikatowe kompetencje – w tym zdolność do szybkiego reagowania na zmiany w prawie czy priorytetach konkursowych**[102].

Analiza organizacji pozarządowych zajmujących się rehabilitacją społeczną i zawodową osób z ograniczoną sprawnością, przeprowadzona przez PFRON w 2010 roku, ukazuje typy działań mających na celu ułatwienie wejścia na rynek pracy osobom niepełnosprawnym i popularność ich stosowania. **Najczęstszą formą pomocy było organizowanie warsztatów psychologiczno--motywacyjnych wspomagających aktywność zawodową** (wykorzystywane przez 21% organizacji,

---

[99] I. Gosk, M. Huszcza, M. Klaus, K. Likhtarovich, *Ekonomia społeczna jako aktor rynku pracy*, FISE, Warszawa 2006, s. 4.
[100] Zob. M. Klimczuk-Kochańska, A. Klimczuk, *Outplacement dla pracowników – bariery, potrzeby, czynniki rozwoju*, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Białystok – Kraków 2012; M. Klimczuk-Kochańska, A. Klimczuk, *Outplacement dla firm – bariery, potrzeby, czynniki rozwoju*, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Białystok – Kraków 2012.
[101] M. Rogaczewska, J. Tyrowicz, *Organizacje pozarządowe na rynku pracy: unikatowe grupy czy uniwersalne kompetencje?*, FISE, Warszawa 2006, s. 4.
[102] *Ibidem*, s. 17.

nominalnie 92 organizacje), **niemal równie chętnie podmioty te sięgały po doradztwo zawodowe** (prowadzone przez 20% jednostek). Wiele organizacji (16%) zajmowało się organizowaniem i prowadzeniem szkoleń i kursów zawodowych dla osób niepełnosprawnych – zbliżona grupa podmiotów oferowała osobom z niepełnosprawnością staże i praktyki u pracodawców (15%). Co jedenasta organizacja (9%, nominalnie 40) zajmowała się pośrednictwem pracy, ponad 7% organizacji umożliwiało wsparcie w zakresie doboru specjalistycznego oprzyrządowania stanowiska pracy dla pracowników z ograniczoną sprawnością[103].

Wśród **atutów organizacji pozarządowych** w zakresie aktywizacji zawodowej wymienia się: **indywidualne podejście do potrzeb beneficjentów, relatywnie niski poziom zbiurokratyzowania, łatwość w wykorzystywaniu innowacyjnych rozwiązań, silne zakorzenienie w społeczności lokalnej**[104]. Obserwacja działań organizacji pozarządowych zajmujących się rynkiem pracy wykazuje, że znacząca ich grupa nie tylko dąży do **standaryzowania świadczonych usług** (zapewnieniem każdemu z podopiecznych takiego samego minimalnego poziomu usług), ale również angażuje się w **kodyfikację swoich działań** w sposób, który umożliwiałby dalszą promocję dobrych praktyk, ich przeniesienie do innych organizacji[105].

Organizacje pozarządowe działające na rzecz osób z niepełnosprawnością zajmują się niekiedy prowadzeniem wyspecjalizowanych ośrodków świadczących kompleksowe wsparcie swoim beneficjentom. W 2009 roku odnotowano 88 **Warsztatów Terapii Zajęciowej** – ośrodków przysposabiających do samodzielnego życia i/lub ukierunkowanych na zdobywanie umiejętności zawodowych przez osoby o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności, a także przynajmniej 9 **Zakładów Aktywności Zawodowej** prowadzonych przez organizacje pozarządowe[106].

Obszary współpracy urzędów pracy i sektora pozarządowego (inicjowanej przez PUP) mieszczą się w ściśle określonych ramach: zlecanie szkoleń, wymiana informacji, uczestnictwo w projektach unijnych[107]. Transfer środków publicznych – stanowiący wymierny **wskaźnik włączania organizacji pozarządowych przez powiatowe urzędy pracy w zakresie realizacji zadań publicznych – jest niewielki**. Badania ogólnopolskie z 2008 roku informują o **9% PUP-ów, które dofinansowywały działania NGO, i 5% urzędów, które kontraktowały podmiotom trzeciego sektora zadania zlecone**[108]. Współpraca PUP z agencjami zatrudnienia obejmuje przede wszystkim trzy typy aktywności: pośrednictwo pracy w granicach RP, pośrednictwo pracy do pracy za granicą, praca tymczasowa.

Kwerenda danych na temat dzielenia się przez PUP-y z beneficjentem informacją o instytucjonalnym otoczeniu osoby bezrobotnej pokazuje, że **PUP jest samotną wyspą**. Przeprowadzone symulacje ścieżki osoby bezrobotnej, która trafia do urzędu pracy, pokazują, że **znikoma grupa może liczyć na informację na temat instytucji świadczących pomoc bezrobotnym, innych niż sam urząd pracy**

---

[103] G. Żuchowski, B. Góral, M. Kaźmierska, *Działalność organizacji pozarządowych w zakresie integracji, rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych,* PFRON, Warszawa 2010, s. 40.
[104] A. Urbanik, *Urzędy pracy w kontekście współpracy z organizacjami rynku pracy*, FISE, Warszawa 2008, s. 5.
[105] M. Rogaczewska, J. Tyrowicz, *Organizacje pozarządowe na rynku pracy…, op. cit.,* FISE, Warszawa 2006, s. 9.
[106] G. Żuchowski, B. Góral, M. Kaźmierska, *Działalność organizacji pozarządowych w zakresie integracji, rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, op. cit.*, s. 48.
[107] A. Urbanik, *Urzędy pracy w kontekście współpracy z organizacjami rynku pracy*, *op. cit.*, s. 5.
[108] B. Piotrowski i wsp., *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po włączeniu ich do administracji samorządowej*, MPiPS, Warszawa 2008, s. 35.

(16% ankieterów dowiedziało się o działalności instytucji pomocy społecznej, 8% o prywatnych agencjach zatrudnienia, 4% o NGO)[109].

W katalogu **barier utrudniających wykorzystanie potencjału organizacji pozarządowych w sferze usług związanych z zatrudnieniem** wymienia się zazwyczaj:

- zadaniowy, **doraźny charakter relacji NGO z publicznymi służbami zatrudnienia**. Wyjątkiem są organizacje, które angażują się we współpracę na poziomie tworzenia lokalnych strategii rynku pracy;
- **deficyt środków finansowych** – zarówno po stronie urzędów pracy, których nie stać na finansowanie działań organizacji, jak i po stronie organizacji, których nie stać na udział we wspólnych przedsięwzięciach;
- **niedoskonałe przepisy prawne i zbyt skomplikowane procedury** regulujące relacje pomiędzy PUP a NGO;
- pokutujące **przekonanie, że urzędnicy nie rozumieją specyfiki działania sektora pozarządowego** i jego trudności[110].

W kontekście tego tematu więcej uwagi należy zwrócić na agencje zatrudnienia. Zgodnie z literą prawa polskiego, **agencją zatrudnienia jest podmiot wpisany do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczący usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej**[111].

Według danych Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia z 25.03.2013 roku w kraju funkcjonowały 4 184 czynne agencje zatrudnienia[112]. Najwięcej w województwie mazowieckim: 870, najmniej w województwie podlaskim: 44.

Na mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 19f) oraz rozporządzenia MPiPS w sprawie agencji zatrudnienia (paragraf 4) – agencje zatrudnienia mają **obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o swojej działalności** – w terminie do 31 stycznia za rok poprzedni. Zakres przedkładanej informacji został legislacyjnie uszeregowany do następujących pięciu obszarów:

1. pośrednictwo pracy na terenie RP;
2. pośrednictwo pracy do pracy zagranicą;
3. doradztwo personalne;
4. poradnictwo zawodowe;
5. praca tymczasowa.

W większości przypadków przedstawiane dane w ujęciu statystyczno-demograficznym muszą obejmować: płeć klientów, ich wiek (według przedziałów: do 25. roku życia, 25-50 lat, powyżej 50 lat). Agencje zobligowane są do prezentowania efektywności, m.in. liczby osób, które zostały przez

---

[109] A. Urbanik, *Urzędy pracy w kontekście współpracy z organizacjami rynku pracy*, *op. cit.*, s. 6.
[110] R. Chrabąszcz, *Publiczne służby zatrudnienia a organizacje pozarządowe*, [w:] S. Mazur, A. Pacut (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce…, op. cit.*, s. 213.
[111] *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001, art. 6.
[112] *Statystyki i zestawienia – czynne agencje z uwzględnieniem formy prawnej*, Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia, www.kraz.praca.gov.pl [25.03.2013].

nie zewidencjonowane jako poszukujące zatrudnienia, oraz liczby osób, które podjęły dzięki agencji zatrudnienie (w tym na podstawie stosunku pracy). Sprawozdanie zawiera także informacje o grupach zawodów, w których klienci podjęli zatrudnienie, o liczbie pracodawców korzystających z usług agencji i o wykorzystaniu podstawowych usług. Nie ma konieczności zgłaszania informacji o aktywizacji osób niepełnosprawnych, zgodnie z zasadą niedyskryminowania klientów.

Agencje zatrudnienia, jako niepubliczne instytucje działające od początku lat 90. XX wieku, w ramach **pośrednictwa pracy** skupiają się na realizacji trzech zadań:

1. udzielaniu osobom chętnym pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, pracodawcom zaś w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
2. pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy;
3. udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy w związku ze zgłoszoną ofertą pracy[113].

Działalność agencji w zakresie **doradztwa personalnego** ustawowo polega na prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy; wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy, weryfikacji oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji kandydatów[114]. Przedmiotem **poradnictwa zawodowego** agencji zatrudnienia jest pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu, przekazywanie informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych, prowadzenie grupowych porad zawodowych czy zajęć aktywizujących w zakresie poszukiwania pracy, pomoc pracodawcom w doborze optymalnych zasobów pracy. Świadczenie usług **pracy tymczasowej** przez agencje zatrudnienia polega na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych[115].

Podmiot zainteresowany uruchomieniem agencji zatrudnienia powinien posiadać lokal przeznaczony na biuro, zapewniający poufność prowadzonych rozmów, oraz wyposażenie w podstawowy sprzęt techniczny. W celu świadczenia usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego agencja zatrudnienia powinna zatrudniać osoby z wykształceniem wyższym, których program studiów obejmował przygotowanie w dziedzinie doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego. Mogą to być też osoby z wykształceniem wyższym, które posiadają co najmniej roczne doświadczenie zawodowe w pracy na stanowisku doradcy personalnego lub zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia albo agencjach zatrudnienia. W celu świadczenia usług pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej agencja powinna zatrudniać osoby z wykształceniem co najmniej średnim[116].

Artykuł 19c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy **zabrania agencjom zatrudnienia dyskryminacji osób, dla których poszukuje zatrudnienia bądź innej pracy zarobkowej**, ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość,

[113] M. Kordas-Surowiec, *Agencja zatrudnienia*, [w:] B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Polityka społeczna gmin i powiatów. Kompendium wiedzy o instytucjach i procedurach*, Elipsa, Warszawa 2011, s. 150.
[114] *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001, art. 18.
[115] *Ibidem.*
[116] M. Kordas-Surowiec, *Agencja zatrudnienia*, *op. cit.*, s. 152.

orientację seksualną, przekonania polityczne, wyznanie, przynależność związkową. Agencja zatrudnienia za świadczone usługi **nie może pobierać opłat od osób, dla których poszukuje zatrudnienia**, wyjątkiem są koszty poniesione w związku ze skierowaniem osoby do pracy za granicą. Opłaty są zaś pobierane od pracodawców za zamieszczenie oferty pracy i wyszukanie odpowiedniego kandydata[117].

Komisja Europejska, organ UE reprezentujący interesy 27 zrzeszonych państw, **potencjalne relacje między publicznymi urzędami a agencjami zatrudnienia opiera na następujących zasadach**:

- **komplementarność** poszczególnych segmentów rynku pracy lub poszczególnych rodzajów usług;
- **konkurencyjność** w świadczeniu usług na rzecz pracodawców z możliwością pobierania opłat przez publiczne służby zatrudnienia;
- **współpraca** w obszarze pozyskiwania informacji, **dobierania kandydatów do pracy** oraz
- **dostosowywania kwalifikacji** do potrzeb rynku pracy[118].

Agencje zatrudnienia cieszą się zaufaniem na krajowym rynku pracy – pomimo krótkiej historii funkcjonowania (od 2008 roku) **mają w swoich ewidencjach, w porównaniu z publicznymi służbami zatrudnienia, zbliżoną liczbą wpisanych w nich osób poszukujących pracy**[119]. **Profil klientów agencji zatrudnienia i powiatowych urzędów pracy jest nieco inny**. Służby publiczne obsługują znacznie częściej osoby niżej wykwalifikowane, nie zawsze chętne (zmotywowane) do podjęcia pracy. Wyróżnikiem PUP-ów jest ponadto znacząca liczba miejsc pracy w sektorze publicznym, a także – co specyficzne – wiele ofert pracy subsydiowanej (casus staży). **Agencje zatrudnienia specjalizują się częściej w świadczeniu ofert osobom wykwalifikowanym, w tym powszechnie w branży usługowej**. Agencje wyróżniają się ponadto **pośrednictwem pracy na rzecz sektora prywatnego**. Należy też pamiętać, że urzędy pracy adresują swe działania właściwie wyłącznie do zarejestrowanych bezrobotnych, podczas gdy **agencje zatrudnienia – do osób poszukujących zatrudnienia, niezależnie od statusu**. **Bardzo wielu klientów agencji zatrudnienia to osoby pracujące, a także bierne zawodowo, które z różnych powodów nie chcą (nie mogą) rejestrować się jako bezrobotne**: studenci, renciści, emeryci, osoby przebywające na urlopach macierzyńskich. W pierwszych latach po akcesji Polski do Unii Europejskiej agencje zatrudnienia kierowały znacząco więcej osób do pracy za granicą, w porównaniu do publicznych służb zatrudnienia (w ramach EURES). Szacuje się, że w okresie przedkryzysowym (do 2008 roku włącznie) agencje zatrudnienia odpowiadały za co szósty wyjazd w ramach polskiej fali migracji zarobkowej w kierunku zachodnioeuropejskim[120].

Jak wskazują badania ankietowe Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych z 2007 roku, **są dwa dominujące obszary współpracy PUP i agencji zatrudnienia**: **przekazywanie przez agencje do PUP ofert pracy, które urząd przedstawia zarejestrowanym bezrobotnym, oraz wspólna organizacja giełd/targów pracy**[121]. W przypadku projektów finansowanych ze środków europejskich wskazuje się, że **agencje**

---

[117] *Ibidem*.

[118] E. Kryńska, Z. Wiśniewski, *Trzynaście tez w sprawie reformy polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna" 9/2007.

[119] M. Kaczmarek, *Współpraca publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia*, WUP, Toruń 2010, s. 4.

[120] J. Pichla, *Komplementarna rola agencji zatrudnienia i publicznych służb zatrudnienia na rynku pracy*, „Polityka Społeczna" 2/2008, s. 15.

[121] I. Kukulak-Dolata, *Współpraca między urzędami pracy a agencjami zatrudnienia w obsłudze rynku pracy*, „Polityka Społeczna" 1/2008, s. 12.

zatrudnienia mogą występować w podwójnej roli wobec urzędów pracy: jako podwykonawca w projektach realizowanych przez PSZ **i/lub jako rywal** składający wnioski w konkursach dotyczących promocji zatrudnienia, zwiększania aktywizacji zawodowej[122]. Pomiary badawcze wskazują, że **istnieją różnice strukturalne klientów instytucjonalnych agencji zatrudnienia i urzędów pracy**. Około 2/3 agencji deklaruje, że wśród ich klientów nie ma mikroprzedsiębiorstw. Charakterystyczny jest stosunkowo wysoki udział średnich i dużych firm (średnio 30-procentowy)[123].

Wśród **określanych przez urzędy pracy przyczyn niskiego poziomu zlecania agencjom zatrudnienia usług z zakresu pośrednictwa i poradnictwa zawodowego znalazły się następujące**:

- **brak agencji** na terenie powiatu, które mogłyby świadczyć usługi;
- **ograniczone środki finansowe** PUP na pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe;
- **trudności w sprecyzowaniu zakresu usług**, które mogłyby być zlecane, wynikające z potrzeby indywidualnego podejścia do osoby bezrobotnej[124].

Dane statystyczne na temat działalności agencji zatrudnienia publikowane przez MPiPS wskazują, że w ostatnich latach (2007-2011) **utrzymuje się stabilna skala skierowań do pracy tymczasowej** (rocznie około 400 tys.; w 2011 roku sięgająca 0,5 mln), a **liczba pracodawców korzystających z usług agencji kształtowała się na poziomie około 11 tys. rocznie** (w 2011 roku 12,3 tys.)[125]. Wskaźnik FTE (liczba pełnych etatów) za 2011 rok przekroczył 160 tys. (wzrósł o 40% w stosunku do roku 2010). W strukturze umów pracy zawieranych z pracownikami tymczasowymi w ostatnich latach notuje się liniowy wzrost odsetka umów cywilnoprawnych – od 38% w 2005 roku do 57% w 2011 roku (czyli spadek umów etatowych).

Rola agencji zatrudnienia na krajowym rynku pracy będzie wzrastała m.in. w efekcie przygotowywanych zmian legislacyjnych. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w „Projekcie założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw" z 13 lutego 2013 roku zakłada m.in. **zlecanie usług aktywizacyjnych dla wybranych grup bezrobotnych (wskazanych przez ministra pracy) wybranym podmiotom zewnętrznym (prywatnym i/lub pozarządowym instytucjom rynku pracy)**, w celu doprowadzenia osób bez pracy do zatrudnienia[126]. Ponadto partnerzy społeczni zrzeszeni w nowo powstałych wojewódzkich i powiatowych Radach Rynku Pracy (związki zawodowe, organizacje pracodawców, przedstawiciele samorządów i organizacji społecznych) będą w większej mierze zaangażowani w proces zarządzania środkami Funduszu Pracy oraz programowania i monitorowania polityki rynku pracy. **Poprawa jakości usług świadczonych bezrobotnym na zostać osiągnięta** m.in. **poprzez**:

- profilowanie bezrobotnych, powiązane z uelastycznieniem usług i instrumentów rynku pracy;

---

[122] *Ibidem*, s. 12

[123] J. Pichla, *Komplementarna rola agencji zatrudnienia i publicznych służb zatrudnienia na rynku pracy*, *op. cit.*, s. 16.

[124] I. Kukulak-Dolata, *Współpraca między urzędami pracy a agencjami zatrudnienia w obsłudze rynku pracy*, *op. cit.*, s. 10.

[125] A. Szepietowska, *Udział Polskiego Forum HR w całym rynku agencji pracy tymczasowej na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*, Polskie Forum HR 2012, www.polskieforumhr.pl/blog/materialy-dla-prasy/udzial-polskiego-forum-hr-w-calym-rynku-agencji-pracy-tymczasowej-na-podstawie-danych-ministerstwa-pracy-i-polityki-spolecznej [15.03.2013].

[126] *Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw,* MPiPS, projekt z dn. 13.02.2013, s. 2, www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw-/ [15.03.2013].

- poprawę standardów działania urzędów pracy, w szczególności poprzez odbiurokratyzowanie niektórych działań;
- integrację usług: poradnictwo i informacja zawodowa oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
- zlecanie usług aktywizacyjnych wyłonionym podmiotom zewnętrznym;
- zacieśnienie współpracy powiatowych urzędów pracy z gminami.

Nowe narzędzia wspierające tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych mają obejmować:

- granty na telepracę;
- świadczenia aktywizacyjne przyznawane za zatrudnienie skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych powracających na rynek pracy;
- pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej;
- trójstronne umowy szkoleniowe;
- programy regionalne.

Ponadto wprowadzone mają zostać nowe formy wsparcia zatrudnienia młodych pracowników i pracodawców zatrudniających długotrwale bezrobotnych w wieku 50+, zaplanowane jest też utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

2.5. Rola niepublicznych służb zatrudnienia w aktywizacji osób niepełnosprawnych

Przejmowanie roli sektora publicznego przez sektor organizacji pozarządowych, postępujące w Polsce w ostatniej dekadzie, podobnie jak w większości państw europejskich, obejmuje m.in. dziedzinę rynku pracy osób z ograniczoną sprawnością. **Paleta usług oferowanych przez podmioty społeczne angażujące się w aktywność na rzecz osób niepełnosprawnych jest coraz szersza, dotyczy zagadnienia edukacji i kształcenia, akcji popularyzatorskich i marketingowych, rzecznictwa interesów i obszaru prawa, dialogu społecznego czy wreszcie aktywizacji zawodowej i zatrudnienia**. Uruchamianie agencji zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych stanowi przykład działań ukierunkowanych na niwelowanie realnego problemu bierności zawodowej tej grupy społecznej.

Jednym z instrumentów wykorzystywanych przez podmioty społeczne zainteresowane aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością jest sięganie po środki Unii Europejskie – zaczęło się to jeszcze w czasie programów przedakcesyjnych. Do pozytywnych praktyk z tzw. okresu PHARE zalicza się uruchomienie przez Fundację Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo Biura Karier oraz Agencji Pośrednictwa Pracy dla Osób Niepełnosprawnych w Warszawie. Inicjatywa ta polegała na świadczeniu następujących usług[127]:

- pozyskiwanie ofert pracy i pośrednictwo na otwartym rynku pracy;
- utrzymywanie kontaktów z pracodawcami;
- prowadzenie bazy danych pracodawców;
- monitoring zatrudnienia;

[127] J. Kalita, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*, FISE, Warszawa 2006, s. 8.

- prowadzenie punktów konsultacyjnych (doradztwo zawodowe, doradztwo środowiskowe, konsultacje psychologiczne);
- prowadzenie programu aktywizacji zawodowej i komunikacji społecznej;
- przeprowadzenie cyklu wirtualnych spotkań (chatów) ze specjalistami z różnych dziedzin;
- prowadzenie Internetowej Giełdy Pracy;
- uruchomienie zatrudnienia, praktyk i staży w przedsiębiorstwach, organizacjach pozarządowych, jednostkach samorządowych.

Zestawienie danych Ministerstwa Rozwoju Regionalnego o strukturze beneficjentów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (dalej: POKL) w Polsce w kończącym się okresie programowania (2007-2013) informuje o wyraźnej niedoreprezentacji osób z ograniczoną sprawnością. **Odsetek osób niepełnosprawnych jako beneficjentów działań POKL wynosi tylko 3%, przy czym udział niepełnosprawnych w populacji kraju wynosi 12%**[128].

Niepubliczne służby zatrudnienia działające na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z ograniczoną sprawnością są wewnętrznie zróżnicowane: organizacyjnie, zasięgiem i skalą działania, autopromocją. W wykazie Krajowego Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia na koniec I kwartału 2013 figuruje m.in. 18 podmiotów, które w swej nazwie posiadają rzeczownik „niepełnosprawni", przymiotnik „niepełnosprawnych"/„niepełnosprawnym" bądź termin „sprawni inaczej". Pięć z powyższych agencji rozpoczęło działalność już w roku 2004, w przekroju geograficznym zauważa się natomiast, że aż 6 z nich ma siedzibę w Warszawie[129]. Według podjętych na potrzeby niniejszego opracowania analiz łączna liczba agencji zatrudnienia, które realnie bądź potencjalnie (deklaratywnie) prowadzą w Polsce pośrednictwo pracy na rzecz osób niepełnosprawnych, to na początku 2013 roku przynajmniej 95 podmiotów.

Przegląd danych zastanych – raportów i sprawozdań podmiotów prowadzących agencje, informacji publikowanych na stronach internetowych organizacji – pozwala na przedstawienie oblicza poszczególnych agencji zatrudnienia (*de facto* podmiotów prowadzących te agencje), a także określenie obszarów i standardów ich funkcjonowania. Należy zauważyć, że organizacje/agencje powinny dążyć przede wszystkim do wprowadzenia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy. Jednocześnie te same podmioty mogą dywersyfikować swoją działalność poprzez aktywizację pojmowaną jako zatrudnianie na chronionym rynku pracy – prowadząc np. zakłady pracy chronionej, zakłady aktywności zawodowej, warsztaty terapii zajęciowej, zrzeszać pracodawców z chronionego rynku pracy.

Poniżej znajduje się prezentacja 33 wybranych podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (w kolejności chronologicznej – wpisu do rejestru KRAZ). **W zestawieniu zwrócono uwagę na wyróżniki tych organizacji – nie tylko w obszarze pośrednictwa pracy, ale również w zakresie innych usług i działań świadczonych na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością, w tym działań projektowych** (najczęściej współfinansowanych ze środków europejskich), **przyczyniających się do zatrudnienia osób z ograniczoną sprawnością.**

[128] A. Gawska, *Osoby z niepełnosprawnością w nowym okresie programowania UE 2014-2020 w świetle Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010-2020,* FPMiINR, Warszawa, luty 2013.
[129] *Statystyki i zestawienia - czynne agencje z uwzględnieniem formy prawnej*, *op. cit.*.

AZ.1. Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych (15.04.2004; nr rejestru 617, Elbląg)

Podmiot w 2010 roku pomógł znaleźć zatrudnienie 120 osobom niepełnosprawnym, a w roku 2009 za jego pośrednictwem znalazło zatrudnienie 195 osób. Agencja średnio miesięcznie pozyskuje 25 ofert pracy dla osób niepełnosprawnych (300 ofert rocznie). Poza pośrednictwem pracy oferuje osobom z ograniczoną sprawnością usługi, takie jak:

- doradztwo zawodowe (indywidualne i grupowe);
- doradztwo specjalistyczne (w 2010 roku udzielono 3000 porad specjalistycznych);
- **centrum egzaminacyjne Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych (ang. *European Computer Driving Licence*, *ECDL*)** (w trakcie certyfikacji).

ERKON prowadzi również **Zakład Aktywizacji Zawodowej**, w którym jest zatrudnionych 35 osób (dane na koniec 2010 roku), a 71% załogi stanowią osoby niepełnosprawne. Wśród przykładów działalności projektowej związanej z zatrudnieniem osób z ograniczoną sprawnością można wskazać następujące przedsięwzięcia: „Każda praca się opłaca" (projekt realizowany w okresie 09.2009-08.2010): zatrudnienie 21 osób niepełnosprawnych; „Praca wspomagana – równe szanse w życiu" (projekt realizowany w okresie 01-12.2010 roku): 16 osób niepełnosprawnych (ruchowo, chorych psychicznie oraz z niesprawnością intelektualną) znalazło zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Ponadto do **produktów informacyjnych** pośrednio służących aktywizacji zawodowej można zaliczyć:

- **portal internetowy www.razemztoba.pl: dostęp do informacji dotyczącej rehabilitacji, edukacji, zatrudnienia, programów i świadczeń PFRON** – odbiorcy to co najmniej 100 tys. osób niepełnosprawnych;
- broszura informacyjna „Osoby niepełnosprawne na rynku pracy" przedstawiająca podstawowe informacje o uwarunkowaniach funkcjonowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy[130];
- **podręcznik „Model zatrudnienia wspomaganego osób po 45. roku życia – wiek gorącego ziemniaka"**, bazujący na zasadzie „wyszkolić, zatrudnić, wzmocnić i utrzymać w zatrudnieniu"[131].

AZ.2. Fundacja Fuga Mundi (17.05.2004, nr rej. 627, Lublin)

Agencja zatrudnienia FFM przez siedem ostatnich lat (od stycznia 2006 roku) zarejestrowała 6,2 tys. osób z ograniczoną sprawnością poszukujących pracy. **Niemal co piąty klient (1 120 osób – 18,1%) podjął pracę dzięki agencji**, 40 osób wzięło udział w stażach zawodowych, **223 osoby zostały wolontariuszami**, 800 tys. osób uczestniczyło w warsztatach aktywizacji zawodowej[132].

Agencja pracy FFM prowadzi kompleksową działalność na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. **Poza aktualnymi ofertami pracy zarobkowej udostępnia oferty pracy wolontaryjnej, a także informacje o nieodpłatnych szkoleniach i kursach zawodowych czy działalności sprofilowanych instytucji pomocowych**. Na koniec marca 2013 roku w bazie ofert pracy agencji figurowało 46 propozycji angażu, głównie w Lublinie. Na stronie agencji można także znaleźć informacje o zasadach kwalifikacji do udziału w stażach zawodowych. **Agencja promuje się na**

---

[130] *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, ERKON, Elbląg 2010, http://erkon.elblag.com.pl/wp-content/uploads/2010/07/osoby-niepelnosprawne-na-rynku-pracy.pdf [25.03.2013].
[131] *Indywidualne ścieżki zatrudnienia. Model i Strategia Wdrażania*, Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych, www.erkon.elblag.com.pl/innowacyjnyerkon/model-i-strategia-wdrazania/ [25.03.2013].
[132] *Fundacja Fuga Mundi Agencja Zatrudnienia*, Fundacja Fuga Mundi, www.praca.ffm.pl [25.03.2013].

zewnętrznych targach pracy, jak również organizuje wewnętrzne giełdy pracy – spotkania pracodawców z beneficjentami agencji.

W 2011 roku fundacja we współpracy z PUP w Lublinie oraz Urzędem Miasta w Lublinie, dzięki finansowaniu PFRON, zrealizowane zostało zadanie „Agencja Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi". Inicjatywa miała na celu podniesienie potencjału zawodowego oraz wprowadzenie na rynek pracy osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, poprzez rozwój i promocję usług doradczych służących integracji na otwartym rynku pracy. Uczestnicy przedsięwzięcia (50 osób) mieli przygotowane **Indywidualne Plany Działania**, wzięli udział w zajęciach aktywizacyjnych i stażach zawodowych. Finalnie pracę podjęło 37 beneficjentów: wskaźnik zatrudnienia w projekcie przyjął wysoki pułap 74%[133].

W 2011 roku podmiot realizował szereg innych inicjatyw na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z ograniczoną sprawnością. W katalogu zrealizowanych działań znalazły się m.in.: wspieranie działań z zakresu aktywizacji zawodowej (10-dniowe **warsztaty rehabilitacyjno-szkoleniowe**, ukierunkowane na podniesienie kluczowych kompetencji o charakterze zawodowym dla 225 niepełnosprawnych) czy **internetowe poradnictwo prawne** (obejmujące wsparcie osób niepełnosprawnych w toczących się postępowaniach sądowych)[134]. Od stycznia do grudnia 2011 roku fundacja zarządzała projektem „Rynek pracy otwarty dla wszystkich", którego głównym celem było podniesienie potencjału zawodowego oraz wprowadzenie na rynek pracy kobiet w wieku 50+ z orzeczoną niepełnosprawnością. Beneficjentki (25 osób) wzięły udział w grupowych zajęciach aktywizacyjnych i giełdach pracy. Każda z uczestniczek programu miała Indywidualny Plan Działania, a także skorzystała ze specjalistycznego doradztwa. O sukcesie projektu świadczy wysoki wskaźnik zatrudnienia (68%) kobiet zaangażowanych w inicjatywie: 17 beneficjentek podjęło pracę.

Od wiosny 2011 roku do końca I kwartału 2012 roku fundacja, dzięki środkom z PFRON, realizowała program „Praca szyta na miarę" (we współpracy z urzędami pracy w Lublinie i Bełżycach). Zadanie ukierunkowane było na zwiększenie wskaźnika zatrudnienia w grupie osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Zrekrutowane osoby (30), znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy, wykazujące gotowość do podjęcia zatrudnienia, zostały przygotowane do osiągnięcia **unikalnego celu zawodowego**. Dzięki stażom i wsparciu specjalistów 16 beneficjentów podjęło zatrudnienie.

Fundacja Fuga Mundi otrzymała nagrodę „Dobre Praktyki EFS 2008" (konkurs Ministra Rozwoju Regionalnego) za realizację projektu „Mapa drogowa do pracy". Jego celem było zwiększenie stopnia przygotowania zawodowego oraz poprawa zdolności osób niepełnosprawnych w uzyskaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Idea projektu oparta była o zasadę: **umieszczenie osoby niepełnosprawnej w konkretnym środowisku pracy musi być efektem procesu dokonującego się etapami, według określonego planu działania**. Wyznaczenie owej mapy drogowej było jednym z działań podejmowanych w ramach integracji społecznej i zawodowej osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnoprawności. Dzięki wyróżnieniu fundacja uzyskała prawo posługiwania się tytułem „Najlepsza inwestycja w człowieka".

[133] *Sprawozdanie z działalności Fundacji Fuga Mundi za rok 2011*, Fundacja Fuga Mundi, s. 7, www.ffm.pl/sprawozdania [25.03.2013].
[134] *Ibidem*, s. 4.

AZ.3. Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON" (28.06.2004, nr rej. 715, Warszawa)
Podmiot ten jest **przedsiębiorstwem społecznym** – na koniec 2012 roku zatrudniał 1353 osoby, w tym 1283 niepełnosprawnych (82 w stopniu znacznym, 1 191 w stopniu umiarkowanym)[135]. Stowarzyszenie realizuje dwa duże programy:

- „Kraina Akceptacji": rekrutacja, przygotowanie i wprowadzenie osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy w branży produktów szybko zbywalnych, m.in. z Grupą Carrefour; udzielenie niezbędnego wsparcia umożliwiającego zdobycie i utrzymanie zatrudnienia; profesjonalne poradnictwo psychologiczne, indywidualne konsultacje. W projekcie **kandydaci na pracowników są wprowadzani do przedsiębiorstwa, uzyskują pomoc w adaptacji w nowym miejscu pracy i utrzymaniu zatrudnienia. Ponadto odbywają się szkolenia, dzięki którym pracownicy niepełnosprawni mogą stale podnosić swoje kwalifikacje zawodowe**. Dla pracodawców organizowane są szkolenia z zakresu rozwijania umiejętności współpracy z osobami niepełnosprawnymi;
- „EKOpraca": tworzenie tzw. zielonych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, z których większość stanowią osoby chorujące psychicznie (łącznie zatrudnienie 300 osób); pracownicy **zajmują się odbiorem surowców wtórnych** spod drzwi na osiedlach mieszkaniowych południowej części Warszawy (Ursynów, Stegny, Sadyba) oraz ich sortowaniem.

AZ.4. Stowarzyszenie Otwarte Drzwi (20.08.2004, nr rej. 823, Warszawa)
Podmiot koordynuje prace warszawskiego Ośrodka Wsparcia Osób Niepełnosprawnych „Partnerzy". Nadrzędnym celem programowym ośrodka jest **rozszerzenie zakresu samodzielności życiowej dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną i schorzeniami współistniejącymi** poprzez rehabilitację osobistą, społeczną i zawodową (m.in. dzięki organizacji kursów zawodowych oraz warsztatów aktywizacyjnych). 70 młodych osób z niepełnosprawnością intelektualną i schorzeniami współistniejącymi (typu zaburzenia psychiczne, zachowania, neurologiczne, somatyczne) korzysta z **pięciu pracowni** (m.in. ceramiczna i stolarska).

Beneficjenci ośrodka korzystają z poradnictwa zawodoznawczego, którego celem jest udzielenie wsparcia w procesie przygotowania, poszukiwania i podejmowania zatrudnienia. Ponadto praca doradcy polega na właściwym rozpoznaniu i mobilizowaniu uczestników do działań mających przybliżyć podjęcie aktywności zawodowej. W momencie rozpoczęcia zatrudnienia poradnictwo zawodoznawcze pełni rolę wspierającą, zarówno wobec samego beneficjenta, jak i jego pracodawcy[136].

Stowarzyszenie w 2011 roku wydało poradnik dla osób niepełnosprawnych „Mój budżet" – publikację ukierunkowaną na **pogłębienie wiedzy ekonomicznej osób z ograniczoną sprawnością oraz najbliższego otoczenia tych osób**[137].

---

[135] *Osiągnięcia. Zestawienie zatrudnienia na koniec roku 2012*, Stowarzyszenie EKON 2013, www.ekon.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=104&Itemid=37&lang=pl [25.03.2013].

[136] *Prowadzenie Ośrodka Wsparcia Osób Niepełnosprawnych „Partnerzy"*, Stowarzyszenie Otwarte Drzwi, http://otwartedrzwi.pl/index.php/projekty/prowadzenie-orodka-wsparcia-osob-niepenosprawnych-qpartnerzyq [25.03.2013].

[137] *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011*, Stowarzyszenie Otwarte Drzwi, s. 5, http://otwartedrzwi.pl/attachments/379_01%20Sprawozdanie%20merytoryczne%20-%202011.pdf [25.03.2013].

AZ.5. Karkonoski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (01.09.2004, nr rej. 833, Jelenia Góra)
Podmiot skupia 12 organizacji pozarządowych oraz 8 członków wspierających (w tym zakłady pracy chronionej). Prowadzona przez niego Agencja Pośrednictwa Pracy w 2011 roku do ewidencji osób poszukujących zatrudnienia wpisała 78 osób, z których 9 podjęło zatrudnienie lub inną pracę za pośrednictwem agencji. Agencja nawiązała współpracę z 25 pracodawcami z otwartego rynku pracy[138].

Organizacja prowadzi (od 12 lat) **Punkt Informacji dla Osób Niepełnosprawnych** – w 2011 roku udzielono w nim 898 porad i konsultacji (3 prawników, psychoterapeuta, mediator, pośrednik pracy, 2 księży i rehabilitant). Podmiot prowadzi **bezpłatną infolinię** (800 700 025) udzielającą porad dla niepełnosprawnych. Oferuje również porady psychologa – doradcy zawodowego oraz organizuje spotkania informacyjne na temat ofert pracy, baz pracodawców i pracowników, ofert szkoleń i kursów. W ramach **Warsztatów Rozwoju Zawodowego**, skierowanych do osób poszukujących pracy i chcących podnieść swoje umiejętności zawodowe, w 2011 roku wsparciem objęto 30 niepełnosprawnych (kurs języka niemieckiego i kurs obsługi komputera).

AZ.6. Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo (01.11.2004, nr rej. 947, Warszawa)
Podmiot bardzo aktywny w obszarze zatrudnienia osób z ograniczoną sprawnością, **o zasięgu ponadregionalnym**. Fundacja prowadzi **5 regionalnych Centrów Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych** i planuje uruchomienie 3 kolejnych centrów. Poza pośrednictwem pracy świadczy usługi doradztwa (zawodowego, prawnego, psychologicznego, aktywizacyjnego), organizuje **warsztaty umiejętności społecznych** oraz szkolenia (zawodowe i komputerowe).

Fundacja prowadzi **monitoring efektywności pośrednictwa pracy** – posługuje się grupą parametrów wyrażających wymierną wartość realizowanych aktywności pośrednictwa pracy:

- wskaźnik zatrudnienia ogółem (za 2012 rok przyjmujący wartość 36%);
- wskaźnik zatrudnienia dla klientów pośrednictwa pracy (30%);
- wskaźnik zatrudnienia bezpośredniego (17%);
- łączna liczba osób wprowadzonych na rynek pracy (w 2012 roku 322 osoby).

Dążąc do **podniesienia jakości oferowanych usług** oraz zwiększenia zasięgu działań statutowych, w fundacji **opracowano strategię rozwoju w dwuletniej perspektywie** (2013-2014). Misją organizacji jest „usamodzielnienie i poprawa jakości życia osób niepełnosprawnych poprzez zintegrowane dziania aktywizacyjne, zmianę postaw otoczenia oraz wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych”[139]. W strategii **wyróżnia się transparentna analiza otoczenia fundacji, a także uwypuklenie systemu monitoringu i ewaluacji strategii**, w tym mechanizmu jej aktualizacji.

[138] *Sprawozdanie merytoryczne z działalności pożytku publicznego w roku 2011*, Karkonoski Sejmik Osób Niepełnosprawnych w Jeleniej Górze, s. 13, www.kson.pl/sejmik/osejmiku/fin_2012/merytoryczne_2011.pdf [25.03.2013].
[139] *Strategia rozwoju Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo na lata 2013-2014*, FPMiINR, Warszawa, styczeń 2013.

W celu doskonalenia jakości świadczonych usług **FPMiINR opracowała i przyjęła standardy procesu aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych** w postaci spisanego standardu 6 usług[140]:

1. Standard pracy recepcji (obsługa klienta);
2. Standard konsultacji doradztwa zawodowego;
3. Standard konsultacji psychologicznej;
4. Standard konsultacji prawnej;
5. Standard usługi szkoleniowej;
6. Standard usługi pośrednictwa pracy.

Opis każdego ze standardów obejmuje m.in. cel i przeznaczenie standardu, potencjalny tryb realizacji usługi, minimalne wymagania formalne (wykształcenie) i/lub praktyczne (doświadczenie zawodowe) stawiane przed kandydatem na określone stanowisko pracownicze, zakres obowiązków personelu zaangażowanego w daną aktywność, zasoby niezbędne do realizacji usługi.

Elementem wspierającym standaryzację procesu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z ograniczoną sprawnością **jest opracowany przez fundację przewodnik metodyczny: „Aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych – modelowe wsparcie"**[141]. Publikacja ta prezentuje praktyczne oraz teoretyczne formy wzorcowego wsparcia osób z niepełnosprawnością: szkolenia (w tym szkolenia zawodowe), doradztwo (w tym doradztwo zawodowe), pośrednictwo pracy, aktywizacja społeczna. Warto wspomnieć o praktycznym zaleceniu, by na etapie opracowania ofert usług dla pracodawców informować ich o możliwościach dofinansowania wynagrodzenia ze środków PFRON poprzez System Obsługi Dofinansowań.

Z aktywności pośrednio wpływających na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych wyróżnia się **zakrojony na szeroką skalę Program e-Centra – między innymi skupiający zasoby wiedzy (materiały edukacyjne, szkolenia e-learningowe, publikacje udostępniane na stronach różnych organizacji i instytucji) na jednej platformie edukacyjnej**. Jego adresatami są osoby, które mają szczególnie utrudniony dostęp do rozproszonych w Internecie zasobów edukacyjnych[142].

Organizacja nawiązuje i dynamicznie rozwija współpracę z innymi instytucjami publicznymi i pozarządowymi działającymi na rzecz aktywności społecznej i ekonomicznej osób niepełnosprawnych. Fundacja uczestniczy w Koalicji na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością, Federacji MAZOWIA, Komisjach Dialogu Społecznego do spraw Poradnictwa Specjalistycznego oraz do spraw Niepełnosprawności m.st. Warszawy i Komisji do spraw Dostępności Przestrzeni Miejskiej przy Urzędzie Miasta Białystok. Bierze udział w pracach Sieci „Równość i różnorodność – praktycznie" – projektu realizowanego przez Fundację Fundusz Współpracy i Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej. Jest członkiem Ogólnopolskiej Federacji Organizacji Pozarządowych, Stowarzyszenia Telecentre Europe, Federacji Organizacji Pozarządowych Miasta Białystok i Podlaskiej Sieci Pozarządowej.

Istotna jest także współpraca z mediami, która obejmuje promocję działań skierowanych do osób niepełnosprawnych oraz pozwala na poruszanie tematyki niepełnosprawności w dyskursie

---

[140] *Standardy usług*, Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych FPMiINR, Warszawa, wrzesień 2012.

[141] A. Gawska, Ł. Kornaszewska-Antoniuk (red.), *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych – modelowe wsparcie*, FPMiINR, Warszawa 2012.

[142] *Informacje o Programie e-Centra*, FPMiINR, http://e-centra.pl/informacje/o-programie.aspx [25.03.2013].

publicznym. Fundacja współpracuje m.in. z : Gazetą Wyborczą, Pulsem Biznesu, Gazetą Prawną, dziennikiem Metro, Magazynem CHIP, Gazetą Współczesną, Nową Trybuną Opolską, Telewizją Polską, TVN Warszawa, Radiami Opole, Warszawa i Białystok, oraz z portalami Onet.pl, niepelnosprawni.pl, mmbialystok.pl, ngo.pl.

AZ.7. Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych – Sejmik Wojewódzki (10.12.2004, nr rej. 1023, Lublin)

Stowarzyszenie skupia 43 organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych na terenie województwa lubelskiego. Agencja Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych prowadzona przez ten podmiot, poza usługami w zakresie pośrednictwa pracy, oferuje wsparcie w wyborze zawodu, pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej oraz indywidualną pracę z każdą osobą poszukującą pracy (psycholog, doradca zawodowy, pośrednik pracy). **W serwisie przeznaczonym dla pracodawców proponuje konsultacje w zakresie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych**, organizowanie spotkań pracodawców z pracownikami (m.in. rozmowy kwalifikacyjne) czy przybliżanie tematyki zatrudnienia i problematyki niepełnosprawności.

Organizacja **wydaje Biuletyn Informacyjny** (http://niepelnosprawni.lublin.pl/) – z interesującą zakładką „Baza wiedzy", w której można znaleźć m.in. informacje o bezpłatnych poradach prawnych w województwie lubelskim. Forum wspiera inicjatywy organizacji członkowskich w obszarze rehabilitacji społeczno-zawodowej, a także prowadzi Biuro Karier.

Realizowane projekty mają na celu rozwój przedsiębiorczości i aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych – m.in. projekt „Biuro Karier – skuteczny element aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych" (w 2011 roku udzielono 2 550 konsultacji doradczych i 318 porad psychologicznych). W 2011 roku na rynek pracy weszło 66 osób, ponadto zorganizowano staże zawodowe (15 staży – 3 osoby po zakończeniu stażu podjęły pracę na umowę o pracę u pracodawcy stażowego)[143].

AZ.8. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (07.01.2005, nr rej. 1073, Warszawa)

Podmiot utworzony przez pracodawców osób niepełnosprawnych, zrzeszający największą liczbę pracodawców osób z ograniczoną sprawnością. Punkty Wsparcia Zawodowego Osób Niepełnosprawnych prowadzone przez POPON oferują osobom z ograniczoną sprawnością: doradztwo zawodowe, warsztaty aktywizujące zawodowo i społecznie, przygotowanie Indywidualnego Planu Działania, pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego, wsparcie doradcy zawodowego i trenera pracy.

Baza ogłoszeń organiacji na dzień 28.03.2013 zawierała 69 ofert pracy (pochodzących od 45 pracodawców), po stronie podażowej figurowało 277 pracobiorców[144].

---

[143] *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011*, Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych – Sejmik Wojewódzki, Lublin 2012, s. 4, http://lfoon.lublin.pl/~ary/drupal/pobierz/mer2011.pdf [25.03.2013].

[144] *Pośrednictwo Pracy dla Osób Niepełnosprawnych*, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, www.popon.pl/index.php?option=com_ogloszenia&view=ogloszenia&Itemid=48 [25.03.2013].

Zrzeszonym pracodawcom POPON zapewnia profesjonalną pomoc w znalezieniu odpowiednich pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności. Agencja prowadzi bazę osób niepełnosprawnych. Firmom poszukującym pracowników oferuje przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego dostosowanego do indywidualnych potrzeb i wymagań przedsiębiorstwa, organizację minigiełd pracy, zgodnie z zapotrzebowaniem pracodawcy.

AZ.9. Fundacja Grupy ERGO Hestia na rzecz Integracji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Integralia (30.08.2005, nr rej. 1863, Sopot)

Agencja pośrednictwa pracy fundacji w 2011 roku nawiązała współpracę z 17 nowymi pracodawcami, opublikowała 20 ofert pracy (na które wpłynęło 212 aplikacji). W tym samym roku dzięki agencji pracę podjęło 11 osób z ograniczoną sprawnością (7 na otwartym rynku pracy, 4 w fundacji). Ponadto przeprowadzono doradztwo zawodowe i spotkania z pośrednikiem pracy, w których wzięło udział 33 beneficjentów. Dodatkowo w ramach realizowanego projektu dofinansowanego przez UE („Gotowi na Sukces – Akademia Aktywizacji Zawodowej Osób z Niepełnosprawnością") 12 osób niepełnosprawnych podjęło pracę[145].

AZ.10. Fundacja TUS (12.10.2005, nr rej. 2016, Warszawa)

Do końca I kwartału 2013 roku podmiot realizował projekt „**Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych**" polegający na wprowadzeniu osób niepełnosprawnych z województwa mazowieckiego i łódzkiego na rynek pracy. Działania Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych koncentrowały się na pomocy w przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej (skutecznej autoprezentacji w czasie rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracodawcami) i znalezieniu pracy (poprzez bazę CKON)[146]. Osoby zarejestrowane w bazie bezpłatnie korzystały z konsultacji doradcy zawodowego, dostępu do ofert pracy oraz prasy z ogłoszeniami. **Doradcami zawodowi w CKON były osoby niepełnosprawne**, znające specyfikę problemów swojego środowiska. Konsultacje miały na celu pomoc osobom, które mają trudności w samodzielnym określaniu swoich potrzeb zawodowych, potrzebują wsparcia, porady co do dalszej ścieżki zawodowej, przekwalifikowania się czy ponownego zatrudnienia w przypadku utraty pracy. Konsultacje doradcy zawodowego odbywały się stacjonarnie w siedzibie CKON, a dla osób spoza Warszawy zdalnie (telefonicznie i e-mailowo)[147].

W 2011 roku Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych w Łodzi i Warszawie udzieliło 854 konsultacji, a 309 osób wzięło udział w szkoleniach. CKON w sprawozdawanym roku pozyskał dla swoich klientów 200 ofert pracy. Po stronie podażowej agencji figurowało 690 gotowych do podjęcia pracy osób z niepełnosprawnością, z których 82 dzięki fundacji znalazły zatrudnienie[148].

W ramach projektu „Aktywna kobieta w NGO bez barier" fundacja prowadziła aktywizację społeczno--zawodową 60 podkarpackich kobiet z ograniczoną sprawnością. Beneficjentki uzyskały kwalifikacje

[145] *Sprawozdanie zarządu Fundacji Grupy ERGO Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych INTEGRALIA z działalności fundacji w 2011 roku*, Fundacja Grupy ERGO Hestia, s. 7, www.integralia.pl/o-fundacji/sprawozdania [25.03.2013].

[146] *Projekt „Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych – włączanie osób niepełnosprawnych z woj. mazowieckiego i woj. łódzkiego w rynek pracy"*, Fundacja TUS, www.tus.org.pl/pl/ckon/o-projekcie/opis-projektu-pfron/ [25.03.2013].

[147] *Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych. Konsultacje*, Fundacja TUS, www.tus.org.pl/pl/ckon/doradztwo-zawodowe/konsultacje/ [25.03.2013].

[148] *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011*, Fundacja TUS, s. 4, www.tus.org.pl/pl/tus/o-fundacji/dokumenty-2/sprawozdania/ [25.03.2013].

zawodowe potrzebne do pracy w trzecim sektorze (m.in. z zakresu finansowania NGO), a także nabyły doświadczenie zawodowe dzięki płatnym stażom w organizacjach pozarządowych.

AZ.11. Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (03.07.2006, nr rej. 2835, Warszawa)

Podmiot jest ogólnopolską **organizacją sieciową (125 kół terenowych) zrzeszającą ponad 13 tysięcy członków (w tym rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną, ich rodzeństwo i przyjaciół)**, prowadzącym 415 placówek, z których korzysta 22 tysiące dzieci i dorosłych.

Stowarzyszenie w celu przygotowania i przeszkolenia młodych dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną, ukierunkowanego na ukształtowanie umiejętności przydatnych w bardziej samodzielnym życiu i w pracy, prowadzi aż 84 **Warsztaty Terapii Zajęciowej** (dla blisko 3 400 uczestników). Ta organizacja pozarządowa zarządza ponadto **czterema Centrami Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie** (w skrócie „Centrum DZWONI"), świadczącymi specjalistyczną pomoc dla osób niepełnosprawnych intelektualnie, zdeterminowanych do podjęcia zatrudnienia na otwartym bądź chronionym rynku pracy[149]. Podmiot gwarantuje zatrudnienie 200 osobom, przy zapewnieniu odpowiednich warunków oraz przy wykorzystaniu specjalistycznego wsparcia, w sześciu **Zakładach Aktywności Zawodowej**. ZAZ-y wykonują usługi m.in. z zakresu poligrafii, krawiectwa, stolarstwa, prac porządkowych, obsługi hotelu. ZAZ-y są podmiotami ekonomii społecznej, prowadzącymi działalność gospodarczą[150].

W 2010 roku aktywność podmiotu na rzecz aktywizacji zawodowej objęła 2 247 osób niepełnosprawnych, a zatrudnienie znalazły 293 osoby. Wśród zrealizowanych działań terenowych kół PSOUU znalazły się: szkolenia, grupy wsparcia dla osób poszukujących pracy, praktyki zawodowe, staże na otwartym rynku pracy, doradztwo zawodowe, wizyty w zakładach pracy[151].

AZ.12. Stowarzyszenie „Środowisko dla Niepełnosprawnych EKO SALUS" (06.02.2008, nr rej. 4445, Poznań)

Jest to organizacja pożytku publicznego zajmującą się aktywizacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych oraz wspieraniem pracodawców w procesie ich zatrudniania. Kadrę organizacji stanowią m.in. psychologowie, doradcy zawodowi oraz pośrednicy pracy – posiadający doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi, w ich rekrutacji oraz zatrudnieniu. W ofercie dla pracodawców jest m.in. **pomoc w uzyskaniu tytułu „pracodawcy wrażliwego społecznie na zatrudnienie osób niepełnosprawnych"**, rekrutacja kandydatów, doradztwo na temat tworzenia miejsc pracy i zakresu obowiązków dla niepełnosprawnego pracownika, pomoc we wdrożeniu pracownika w miejscu pracy.

Na stronie internetowej stowarzyszenia można zapoznać się z **referencjami** udzielonymi mu przez pracodawców (z których wynika, że podmiot nie tylko wspomaga zatrudnienie, ale również prowadzi

---

[149] *Działalność PSOUU*, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, www.psouu.org.pl/aktualnosci/dzialalnosc-psouu [25.03.2013].

[150] *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011*, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, s. 5, www.psouu.org.pl/sprawozdania-roczne [25.03.2013].

[151] *Sprawozdanie merytoryczne z działalności Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w roku 2010*, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, s. 12, www.psouu.org.pl/sprawozdania-roczne [25.03.2013].

monitoring pracy zatrudnionych osób z niepełnosprawnością)[152]. Na dzień 28.03.2013 na portalu figurowało 18 ofert pracy dla osób z ograniczoną sprawnością.

W ramach realizowanego projektu ukierunkowanego na aktywizację społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych („KROWA – Kreowanie Rozwoju Osobistego Wspieranego Aktywnie", 01.04.2012-31.03.2015) stowarzyszenie realizuje doradztwo zawodowe, przygotowanie Indywidualnego Planu Działania oraz prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy)[153].

AZ.13. Stowarzyszenie Na Tak (06.02.2008, nr rej. 4446, Poznań)

Podmiot koncentrujący działalność na pomocy osobom niepełnosprawnym z dysfunkcją intelektualną oraz schorzeniami genetycznymi i neurologicznymi, takimi jak zespół Downa czy mózgowe porażenie dziecięce. Stowarzyszenie prowadzi w Poznaniu dwa **Warsztaty Terapii Zajęciowej**, w których udział bierze łącznie 56 osób niepełnosprawnych intelektualnie. Uczestnicy WTZ, zgodnie z wytycznymi **indywidualnych programów terapeutycznych**, uczą się samodzielności, zaradności społecznej i osobistej oraz przygotowują się do podjęcia pracy zawodowej, zgodnej z ich indywidualnymi możliwościami i preferencjami[154].

Agencja Zatrudnienia Wspomaganego BIZON prowadzona przez stowarzyszenie świadczy usługi poradnictwa zawodowego, doradztwa psychologicznego, a także pomaga w przygotowaniu osób z niepełnosprawnością do efektywnego poruszania się na otwartym rynku pracy, zgodnie z zasadami zatrudnienia wspomaganego. W 2011 roku agencja zorganizowała cykl warsztatów aktywizacji zawodowej oraz treningi kompetencji społecznych. Dzięki pośrednictwu BIZON-u w 2011 roku 6 osób podjęło zatrudnienie na otwartym rynku pracy, 2 odbyły praktyki zawodowe[155]. Biuro agencji koordynuje zamieszczanie i aktualizowanie ofert pracy na portalu www.pion.pl.

Stowarzyszenie Na Tak, we współpracy z Poznańskim Kołem Polskiego Stowarzyszenia Na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, obecnie **dopracowuje koncepcję funkcjonowania spółdzielni socjalnej**[156].

AZ.14. Stowarzyszenie Pomocy Osobom Z Problemami Emocjonalnymi „Spoza" (23.01.2009, nr rej. 5444, Warszawa)

Organizacja prowadzi działania na rzecz osób z niepełnosprawnością, m.in. w postaci **programu „Poradnia SPOZA"**. Ta inicjatywa, realizowana od 2008 roku, koncentruje się na aktywizacji społecznej i zawodowej adresowanej do osób z niepełnosprawnościami i członków ich rodzin. Program obejmuje poradnictwo psychologiczne, doradztwo zawodowe i edukacyjne, a także wsparcie psychologiczne. Specjaliści pracujący z beneficjentami według **Indywidualnych Planów**

---

[152] Zob. *Osiągnięcia i Referencje*, Ekosalus, http://ekosalus.pl/o_stowarzyszeniu/tresc/13.html [25.03.2013].

[153] *Informacja o kontynuacji projektu „KROWA – Kreowanie Rozwoju Osobistego Wspieranego Aktywnie" współfinansowanego przez PFRON – aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Ekosalus, http://ekosalus.pl/niepelnosprawni/tresc/17/47.html [25.03.2013].

[154] *Warsztat Terapii Zajęciowej „Krzemień"*, Stowarzyszenie Na Tak, www.stowarzyszenienatak.pl/wtz-krzemien,93 [25.03.2013].

[155] *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011*, Stowarzyszenie Na Tak, s. 5, www.stowarzyszenienatak.pl/sprawozdania-merytoryczne,128 [25.03.2013].

[156] *Spotkanie w sprawie powstania spółdzielni socjalnych*, Stowarzyszenie Na Tak, 28.02.2013, www.stowarzyszenienatak.pl/aktualnosci/spotkanie-w-sprawie-powstania-spoldzielni-socjalnych-,212,1 [25.03.2013].

Działania (IPD) i **Indywidualnych Planów Edukacji** (IPE) wyprowadzają osoby z niepełnosprawnością z marginalizacji społecznej ku pracy i rozwojowi kariery osobistej. W ramach projektu działa grupa wsparcia oraz odbywają się warsztaty psychologiczne, warsztaty aktywizacji zawodowej, warsztaty prawne, treningi zadaniowe, kursy komputerowe, spotkania tematyczne[157]. **Uczestników wspiera asystent osoby niepełnosprawnej** – podczas przebywania w Poradni, drodze do i z niej oraz w czasie trwania zajęć (pomoc w pisaniu i obsłudze).

AZ.15. Fundacja Integracja (25.03.2009, nr rej. 5603, Warszawa)

Podmiot prowadzi pięć Centrów Integracja (Gdynia, Katowice, Kraków, Warszawa, Zielona Góra)[158], ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością. Centra Integracja koncentrują się na ułatwieniu osobom z niepełnosprawnością dostępu do informacji oraz podnoszeniu poziomu wiedzy o przysługujących prawach (w efekcie służą przeciwdziałaniu marginalizacji społecznej tej grupy obywateli). **Każde z Centrów Integracja jest miejscem architektonicznie dostępnym**. Dział Aktywizacji Zawodowej centrów stanowi ogniwo łączące osoby z niepełnosprawnością szukające pracy z pracodawcami, którzy chcą zatrudnić takie osoby, a ponadto zajmuje się podnoszeniem kwalifikacji zawodowych osób z ograniczoną sprawnością[159].

Głównymi beneficjentami Centrum Integracja w Katowicach są osoby niepełnosprawne zamieszkujące tereny województwa śląskiego, w tym osoby długotrwale bezrobotne oraz pozostające bez zatrudnienia. W 2011 Centrum realizowało bezpłatne porady doradców zawodowych, konsultacje prawników i psychologów, szkolenia zawodowe oraz warsztaty aktywnego poszukiwania pracy dla osób z niepełnosprawnością. Ponadto wsparciem doradców do spraw zatrudnienia objęci zostali pracodawcy z województwa śląskiego –zatrudniający (bądź zamierzający zatrudnić) osoby z niepełnosprawnością. Centrum w Katowicach w roku kalendarzowym 2011 udzieliło 722 porad socjalno-prawnych, 221 osób skorzystało z poradnictwa zawodowego, 90 ukończyło szkolenia zawodowe, 26 staże zawodowe, zaś 57 podjęło zatrudnienie[160].

Centra Integracja prowadzone przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracja (Gdynia, Kraków, Warszawa, Zielona Góra) w 2011 roku udzieliły 26 tys. porad i konsultacji (w tym 23,8 tys. z zakresu doradztwa socjalnego, 1,2 tys. z zakresu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy). Centra organizowały szkolenia zawodowe oraz szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe (172 beneficjentów), warsztaty aktywizujące (385 klientów). Doradcy do spraw zatrudnienia pozyskali w ciągu sprawozdawanego roku 538 ofert pracy[161]. Centra przyczyniły się do podjęcia zatrudnienia przez 315 osób (spośród 990 zarejestrowanych w realizowanych projektach aktywizujących zawodowo osoby z niepełnosprawnością).

Fundacja współpracuje z brytyjską organizacją charytatywną Shaw Trust (jej przedstawiciele zasiadają w Zarządzie i Radzie Fundatorów Fundacji). Organizacja ta specjalizuje się we

---

[157] *Sprawozdanie merytoryczne z działalności statutowej Stowarzyszenia Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „SPOZA" w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2011 roku*, Stowarzyszenia Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „SPOZA", s. 3, www.spoza.org.pl/content/blogcategory/40/102/ [25.03.2013].

[158] Centrum Integracja w Katowicach podlega Fundacji Integracja, zaś pozostałe 4 centra Stowarzyszeniu Przyjaciół Integracja.

[159] *Centra Integracja*, Fundacja Integracja, www.integracja.org/?page_id=69 [25.03.2013].

[160] *Sprawozdanie merytoryczne z działalności Fundacji Integracja za rok 2011*, Fundacja Integracja, s. 8, www.integracja.org/?page_id=86 [25.03.2013].

[161] *Ibidem*, s. 4.

wprowadzeniu na rynek pracy osób z różnymi dysfunkcjami (w tym społecznymi czy z niepełnosprawnością). Shaw Trust jest ponadto znana na rynku brytyjskim jako **wykonawca specjalistycznych audytów stron internetowych pod względem ich dostępności dla osób z niepełnosprawnością**[162].

Dzięki **współpracy z telewizją POLSAT** i wsparciu finansowemu PFRON oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2011 roku wyemitowano **51 odcinków programu publicystyczno-informacyjnego „Integracja"**. Trwające około kwadransa odcinki były emitowane na żywo na antenie telewizji Polsat News, gospodarzem programu był Prezes Fundacji Piotr Pawłowski.

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracja **zarządza największym w Polsce elektronicznym serwisem informacyjnym dotyczącym niepełnosprawności – portalem niepelnosprawni.pl, a także prowadzi infolinię** (801 801 015) świadczącą porady socjalno-prawne z zakresu orzecznictwa o niepełnosprawności, ulg i uprawnień przysługujących osobom z ograniczoną sprawnością i ich opiekunom, konsekwencji regulacji prawnych wynikających z ustawy o rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych.

AZ.16. Fundacja im. Doktora Piotra Janaszka – „Podaj Dalej" (08.04.2009, nr rej. 5645, Konin)

Od wiosny 2009 roku Fundacja prowadzi **Punkt Informacji Społeczno-Zawodowej „PISZ"** dla osób niepełnosprawnych. W punkcie można uzyskać informacje z zakresu podstawowych ulg i uprawnień, jakie przysługują osobom niepełnosprawnym, programów skierowanych do osób niepełnosprawnych oraz pomoc w wypełnieniu niezbędnych dokumentów i skierowania do odpowiednich instytucji. Można także skorzystać z usług doradcy zawodowego, uzyskać pomoc w zaplanowaniu rozwoju zawodowego, składania dokumentów aplikacyjnych. Z informacji korzystają nie tylko osoby niepełnosprawne, ale również pracodawcy, którzy są zainteresowani zatrudnieniem osób z ograniczoną sprawnością[163]. W pierwszych kwartałach funkcjonowania PISZ-u (rok 2009) z jego usług skorzystało 10 osób niepełnosprawnych – w ramach doradztwa zawodowego, 4 z nich znalazły zatrudnienie.

Agencja zatrudnienia świadczy poradnictwo społeczno-zawodowe – obejmuje wsparciem osoby, które nie uczestniczą bezpośrednio w realizowanych przez fundację projektach, udziela porad i informacji drogą teleinformatyczną[164].

Dzięki dofinansowaniu ze środków Samorządu Województwa Wielkopolskiego od jesieni 2011 roku fundacja realizowała projekt „Widzieć się w pracy", skierowany do osób z niepełnosprawnością narządu wzroku. W trakcie **warsztatów zawodowo-informatycznych** osoby niewidome i słabo widzące zapoznały się ze współczesnymi technologiami informatycznymi (wykorzystano specjalistyczne oprogramowania dla osób z niepełnosprawnością narządu wzroku). Uczestnicy projektu skorzystali także z grupowego i indywidualnego wsparcia doradcy zawodowego m.in.

---

[162] *Ibidem*, s. 4-5.

[163] *Doradztwo zawodowe. Punkt informacji Społeczno-Zawodowej dla osób niepełnosprawnych*, Fundacja im. Doktora Piotra Janaszka „Podaj Dalej", www.podajdalej.org.pl/pl/top-menu/aktywizacja-osob-niepelnosprawnych/doradztwo-zawodowe.html [25.03.2013].

[164] *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011*, Fundacja im. Doktora Piotra Janaszka „Podaj Dalej", s. 4, www.podajdalej.org.pl/pl/mid-menu/opp/sprawozdania-finansowe.html [25.03.2013].

w zakresie: aktywnego poszukiwania pracy, elastycznych form zatrudnienia, podstawowych uprawnień i ulg oraz programów aktywizujących osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku[165].

AZ.17. Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (30.07.2009, nr rej. 5859, Olsztyn)
Związek 43 organizacji z województwa warmińsko-mazurskiego prowadzi **Centrum informacyjno--szkoleniowe**, którego celem jest dostarczanie wiedzy i umiejętności organizacjom pozarządowym, jednostkom samorządowym i państwowym, indywidualnym osobom niepełnosprawnym, służącym doskonaleniu działań zmierzających do pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym.

Podmiot aktualnie realizuje m.in. poniższe projekty: „Pracuję bo chcę!" (projekt partnerski), którego przedmiotem są szkolenia zawodowe: CNC, dozorca/konserwator z uprawnieniami, pokojowa/pokojowy, sprzedawca z obsługą kas fiskalnych, pomoc kuchenna, magazynier z obsługą wózków jezdniowych, pomoc przedszkolna; **„**Szansa na pracę" (projekt partnerski) oferujący kursy zawodowe i szkolenia dla osób w wieku 50-64 lata, a ponadto płatne staże zawodowe dla 50% uczestników najbardziej zmotywowanych do podjęcia zatrudnienia.

Podmiot prowadzony przez Zakon Kawalerów Maltańskich, który realizuje działalność charytatywną i szpitalniczą w ponad 120 państwach. Jednym z celów Fundacji PKM w Warszawie jest działanie na rzecz osób niepełnosprawnych (§ 6 pkt. 1 statutu). Fundacja od ponad trzech lat zajmuje się pośrednictwem pracy. 30 marca 2013 roku na stronie fundacji dostępnych było 19 ofert pracy adresowanych do osób z niepełnosprawnością[166].

Podmiot prowadzi **Warsztaty Terapii Zajęciowej** w Poznaniu dla 30 beneficjentów, w większości osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Terapia zajęciowa w zakresie rehabilitacji społeczno--zawodowej odbywa się w sześciu pracowniach terapeutycznych (m.in. rękodzieła artystycznego i ceramicznej). Podopieczni programu objęci są doradztwem zawodowym i wsparciem psychologicznym[167].

W Klebarku Wielkim koło Olsztyna fundacja realizuje program „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych umysłowo i chorych psychicznie – Praca Formą Rehabilitacji" (skierowany do dorosłych niepełnosprawnych umysłowo i chorych psychicznie w stopniu lekkim). Placówka działa na zasadach **Środowiskowego Domu Samopomocy** – w ramach programu organizowane są zajęcia rozwijające i przysposabiające do wykonywania prostych zawodów (kulinarne, plastyczne, techniczne, komputerowe, muzyczne, katecheza, pisanie i czytanie, psychoedukacja), treningi samoobsługowe (lekowy, higieniczny, budżetowy, relaksacyjny, przezwyciężania choroby), prowadzone są również grupowe zajęcia rehabilitacyjne[168].

---

[165] *Projekt „Widzieć się w pracy"*, Fundacja im. Doktora Piotra Janaszka „Podaj Dalej", www.podajdalej.org.pl/pl/mid-menu/projekty/widziec-sie-w-pracy1.html [25.03.2013].
[166] *Oferty pracy dla osób z niepełnosprawnością*, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich, www.zakonmaltanski.pl/artykul/133_aktualne_oferty_pracy_ [25.03.2013].
[167] *Sprawozdanie merytoryczne z działalności Fundacji w roku 2011*, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich, s. 4, www.zakonmaltanski.pl/boxes/view/9 [25.03.2013].
[168] *Projekt „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych umysłowo i chorych psychicznie – Praca Formą Rehabilitacji"*, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich, www.zakonmaltanski.pl/artykul/98_aktywizacja_zawodowa_osb_niepenosprawnych_umysowo_i_chorych_psychicznie__praca_form_rehabilitacji [25.03.2013].

AZ.19. Caritas Polska (31.08.2009, nr rej. 5920, Warszawa)

Caritas Polska, w ramach wielu prowadzonych akcji i realizowanych projektów, realizuje działania na rzecz osób z ograniczoną sprawnością. Podmiot ten jest partnerem projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II" – w którego ramach w 2011 roku świadczono pomoc 570 osobom (z niepełnosprawnością ruchową w stopniu znacznym) w wejściu lub powrocie na rynek pracy oraz podjęciu lub kontynuowaniu nauki. **Wsparciem zostali objęci również opiekunowie osób niepełnosprawnych**. W czasie realizacji projektu beneficjenci uczestniczyli w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy, szkoleniach zawodowych, odbywali staże w różnych zawodach (np. pracownika administracyjno-biurowego, administratora strony internetowej, recepcjonistki, księgowej, bibliotekarza, instruktora terapii zajęciowej, pomocy masażysty, opiekuna świetlicy, krawca). W wyniku projektu 97 osób podpisało umowy o pracę[169].

W 2010 roku Caritas Polska otrzymała z PFRON 406 tys. złotych z przeznaczeniem na **Ośrodki Informacji dla Osób Niepełnosprawnych**[170]. Ich celem jest informowanie osób niepełnosprawnych o prawach i możliwościach uzyskania pomocy oraz przekazywanie wiedzy pracodawcom na temat korzyści wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych. W Ośrodkach świadczone są porady psychologa i doradcy zawodowego, a także pomoc prawna. Działające od 2008 roku jednostki pomagają osobom niepełnosprawnym, opiekunom i rodzicom tych osób, a także pracodawcom oraz pracownikom instytucji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych.

Niekonwencjonalną formą aktywności na rzecz osób niepełnosprawnych jest Radio **In**, które rozpoczęło swoją działalność w kwietniu 2010 roku. Celem tego projektu Caritas Polska jest aktywizacja osób z niepełnosprawnością poprzez stworzenie anteny łączącej osoby mniej sprawne ze sprawnymi. Program przygotowywany jest przez zespół kilkunastu osób z całej Polski. Audycje, zwłaszcza te prezentujące zainteresowania i doświadczenia osób z niepełnosprawnością, stają się dla ludzi w pełni sprawnych źródłem wiedzy o świecie niepełnosprawnych. Rozgłośnia nadaje program od poniedziałku do piątku w godz. 19.00-21.00[171].

W rejestrze KRAZ poza Caritas Polska odrębną podmiotowość posiada osiem archidiecezjalnych lub diecezjalnych agencji zatrudnienia Caritasu (m.in. najdłużej funkcjonujące Caritas Archidiecezji Łódzkiej – nr rej. 570, prowadzące działalność od 2 kwietnia 2004 roku czy Caritas Diecezji Kieleckiej – nr rej. 1425, aktywne od 21 marca 2005 roku). Struktury diecezjalne Caritasu w różnej formie oddziałują na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej niepełnosprawnych. Na przykład Warsztaty Terapii Zajęciowej prowadzone przez Krakowską Caritas w Odrowążu Podhalańskim i Zembrzycach skupiają 65 osób niepełnosprawnych intelektualnie. Za pracę przy wykonywaniu różnych przedmiotów w ramach terapii zajęciowych uczestnicy otrzymują kieszonkowe[172].

AZ.20. Fundacja Aktywnej Rehabilitacji (FAR) (28.09.2009, nr rej. 5959, Warszawa)

Podmiot od jesieni 2006 do wiosny 2008 roku prowadził (w ramach projektu) w ośmiu miastach **regionalne Punkty Aktywizacji Zawodowej** dla osób niepełnosprawnych ruchowo (Białystok, Kraków,

---

[169] *Caritas Polska – raport roczny 2011*, Fundacja Pro Caritate, Warszawa 2011, s. 22.

[170] *Sprawozdanie finansowe i merytoryczne z działalności Caritas Polska za 2010 rok*, Fundacja Pro Caritate, Warszawa 2011, s. 11, www.caritas.pl/images/stories/raporty/Caritas_Polska_sprawozdanie_finansowe_2010.pdf [25.03.2013].

[171] *Radio In*, www.radioin.pl [25.03.2013].

[172] *Formy działania Caritas*, Caritas Archidiecezji Krakowskiej, www.krakowcaritas.pl/strona.php/3_Formy_dzialaniaISO88592.html [25.03.2013].

Lublin, Poznań, Szczecin, Warszawa, Wejherowo, Zielona Góra). Do zadań Punktów należało kompleksowe wspieranie osób niepełnosprawnych ruchowo w rozwiązywaniu wszystkich problemów utrudniających im aktywne życie, zdobycie wykształcenia i wejście na otwarty rynek pracy. W Punktach pracę znalazły osoby niepełnosprawne poruszające się na wózkach inwalidzkich. PAZ-y dostarczały informacji oraz porad m.in. z zakresu programów pomocowych, z których mogą korzystać osoby niepełnosprawne, rehabilitacji zawodowej i społecznej, praw i możliwości co do zatrudniania osób niepełnosprawnych, preorientacji zawodowej i decyzji o podjęciu zatrudnienia[173].

Od kwietnia 2011 roku do końca I kwartału 2015 roku Fundacja realizuje – w ramach zadania powierzonego (konkurs PFRON nr 7) – projekt „Kompleksowa aktywizacja społeczna i zawodowa osób poruszających się na wózku inwalidzkim**”.** Jego celem głównym jest wzrost samodzielności osób niepełnosprawnych ruchowo poruszających się na wózku inwalidzkim w życiu społecznym i zawodowym przez objęcie wsparciem wybranej grupy niepozostającej w zatrudnieniu[174]. Eksponowaną **innowacyjną cechą projektu jest udział Instruktorów Aktywnej Rehabilitacji** –poruszających się na wózkach inwalidzkich. Zrekrutowani beneficjenci mogą skorzystać z jednej z trzech form wsparcia: **Obozów Aktywnej Rehabilitacji** (dla osób na wózkach inwalidzkich z uszkodzeniem rdzenia kręgowego), **Warsztatów Aktywnej Rehabilitacji** (będą odbywały się w każdym województwie, czyli bliżej miejsca zamieszkania uczestnika) lub **Indywidualnych Sesji z Instruktorem Aktywnej Rehabilitacji**.

Do lutego 2014 roku fundacja jest stroną (jako partner) dwuletniego projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy III" (liderem jest PFRON). Beneficjentami programu mogą zostać nieaktywne zawodowo osoby z niepełnosprawnością ruchową w stopniu znacznym lub umiarkowanym, ze sprzężeniem. Głównym celem projektu jest wsparcie i przygotowanie do wejścia (bądź powrotu) na rynek pracy. Działania projektowe obejmują: poradnictwo zawodowe, szkolenia, warsztaty, kursy, staże, pomoc przy znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia, wsparcie pracodawców przy uzyskaniu ulg przysługujących z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Podczas wszystkich działań projektowych zapewnione jest indywidualne wsparcie doradcy zawodowego i trenera pracy. W poprzedniej edycji projektu osiągnięto następujące wyniki: wsparcie 1 500 osób, opracowanie indywidualnych planów działania dla 1 000 osób, warsztaty aktywizacji zawodowej dla 800 osób, organizacja 170 staży, podjęcie zatrudnienia przez 218 osób[175].

AZ.21. Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym (20.10.2009, nr rej. 5998, Warszawa)

Podmiot od trzynastu lat zajmuje się rehabilitacją zawodową osób głuchoniewidomych (laureat konkursu „Dobre Praktyki"), poszerzając zakres usług wspierających osoby poszukujące swojego miejsca na rynku pracy.

[173] *Punkty Aktywizacji Zawodowej FAR*, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji, www.far.org.pl/programy-zako%C5%84czone/punkty-aktywizacji-zawodowej.html [25.03.2013].

[174] *Kompleksowa aktywizacja społeczna i zawodowa osób poruszających się na wózku inwalidzkim*, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji, www.far.org.pl/kompleksowa-aktywizacja-spo%C5%82eczna-i-zawodowa-os%C3%B3b-poruszaj%C4%85cych-si%C4%99-na-w%C3%B3zku-inwalidzkim.html [25.03.2013].

[175] *Projekt „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy III"*, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji, www.far.org.pl/wsparcie-os%C3%B3b-niepe%C5%82nosprawnych-ruchowo-na-rynku-pracy-iii.html [25.03.2013].

W **Warsztacie Terapii Zajęciowej** w Gdańsku uczestniczy 20 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności z powodu dysfunkcji narządu wzroku, z dodatkowymi schorzeniami. WTZ dysponuje pięcioma pracowniami (m.in. komputerową i plastyczną z rękodziełem ludowym).

W 2011 roku TPG kontynuowało największe w swojej historii przedsięwzięcie – drugą edycję projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy". Zorganizowano indywidualne spotkania z doradcami, udzielono wsparcia towarzyszącego (**pomoc tłumacza języka migowego i tłumaczy-przewodników osób głuchoniewidomych**), przeprowadzono staże i szkolenia zawodowe. Program prowadzony jest w oparciu o zatrudnienie wspomagane – **pomoc trenerów pracy**[176].

AZ.22. Polski Związek Niewidomych (02.11.2009, nr rej. 6019, Warszawa)
Podmiot funkcjonujący na rynku organizacji pozarządowych od ponad sześćdziesięciu lat, skupiający 65 tysięcy członków, prowadzący bardzo szeroką, wieloaspektową działalność na rzecz ludzi, którzy na skutek utraty wzroku ulegają wykluczeniu społecznemu. PZN zarządza kilkunastoma podmiotami specjalistycznymi, m.in. trzema **Warsztatami Terapii Zajęciowej** (w Słupsku, Toruniu i Włocławku) oraz **Zakładem Aktywizacji Zawodowej** w Olsztynie.

W 2011 roku w WTZ w Słupsku brało udział 50 osób, w Toruniu 20, we Włocławku zaś 35 – przeważały osoby niewidome z dodatkowymi schorzeniami. Beneficjenci uczestniczyli w zajęciach w pięciu pracowniach: dziewiarskiej, poligraficznej, ceramicznej, szczotkarskiej, krawieckiej. Uczestnicy Warsztatów korzystali z różnych form rehabilitacji indywidualnej, a także brali udział w imprezach integracyjnych i wycieczkach krajoznawczych. Dominującym kierunkiem działalności Zakładu Aktywności Zawodowej w Olsztynie jest produkcja gastronomiczna, cukiernicza i garmażeryjna (uzupełniająco prowadzona była produkcja krawiecko-szwalnicza oraz wyrobów artystycznych). ZAZ gwarantował zatrudnienie 51 osobom, w tym 43 niepełnosprawnym[177].

Polski Związek Niewidomych realizuje obecnie trzecią edycję ogólnopolskiego projektu systemowego „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy", którego celem jest aktywizacja zawodowa osób z dysfunkcją wzroku. Beneficjenci otrzymują Indywidualny Plan Działania oraz wsparcie dostosowane do ich zainteresowań, potrzeb i możliwości. Biorą również udział w szkoleniach z zakresu obsługi komputera i innych urządzeń elektronicznych, kursach językowych, warsztatach aktywizacji zawodowej, szkoleniach zawodowych i stażach pracy. Pomoc otrzymują także osoby z otoczenia beneficjentów: rodzina, przyjaciele i znajomi.

Organizacja w 2011 roku opracowała **broszurę** (dostępną w wersji elektronicznej) „**Osoba niewidoma na rynku pracy**", adresowaną zarówno do pracowników, jak i pracodawców[178]. W dokumencie można znaleźć praktyczne wskazówki kształtowania pozytywnego wrażenia na pracodawcy czy zestaw najczęściej pojawiających się pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej. **W broszurze przedstawiono także listę profesji, w których osoby niewidome nieincydentalnie realizują się zawodowo**.

---

[176] *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011*, Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym, s. 8, http://tpg.org.pl/kim-jestesmy/zarzad-tpg/ [25.03.2013].
[177] *Sprawozdanie z działalności Polskiego Związku Niewidomych za 2011 rok*, Polski Związek Niewidomych, s. 10, www.pzn.org.pl/pl/sprawozdania-opp.html [25.03.2013].
[178] *Osoba niewidoma na rynku pracy. Informacje dla pracownika i pracodawcy*, Polski Związek Niewidomych, Warszawa 2011, www.pzn.org.pl/images/stories/dokumenty/niewidomynarynkupracy.pdf [25.03.2013].

Na stronie internetowej związku można zapoznać się z poradami z zakresu poszukiwania pracy, możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego, sposobów rozwijania własnych umiejętności. Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem osoby niewidomej lub słabowidzącej mogą zaznajomić się z oceną i adaptacją miejsca pracy dla niej, a także dowiedzieć się więcej na temat profitów wynikających z zatrudnienia pracownika niewidomego lub słabowidzącego[179].

AZ.23. Stowarzyszenie Świętego Celestyna (09.11.2009, nr rej. 6032, Mikoszów)

Ta organizacja pozarządowa od ponad dwudziestu lat pomaga osobom chorym i niepełnosprawnym przede wszystkim poprzez **oferowanie kompleksowej pomocy medycznej i specjalistycznej rehabilitacji**, a ponadto zapewnia pracę dla osób niepełnosprawnych. Zakład Aktywności Zawodowej „Celestyn" angażuje 30 osób z ograniczoną sprawnością, a przedmiotem działalności gospodarczej jest produkcja wyrobów ceramicznych (ceramika ozdobna oraz użytkowa powstają w dwóch pracowniach: ceramicznej i kompozycji)[180]. Zegary, donice, anioły ceramiczne z masy szamotowej czy patery są dystrybuowane m.in. poprzez **e-sklep zakładu** (http://zaz.celestyn.pl/sklep).

AZ.24. Stowarzyszenie Człowiek w Potrzebie – Wolontariat Gorzowski (21.12.2010, nr rej. 6811, Gorzów Wielkopolski)

Podmiot realizuje projekty ukierunkowanych na aktywizację społeczno-zawodową osób z ograniczoną sprawnością. „Centrum doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych" (10.2009-11.2011) to program wszechstronnego wsparcia osób niepełnosprawnych oraz pomoc w aktywizacji zawodowej (w tym pomocy w podjęciu i utrzymaniu angażu). W jego ramach stworzono **plany kariery zawodowej**, świadczono usługi doradcze, zorganizowano treningi pracy. W projekcie „Trener Pracy" (07.2008-12.2010) realizowano **model zatrudnienia wspomaganego**. Beneficjentami były osoby z niepełnosprawnością intelektualną i psychiczną, a także niepełnosprawni ruchowo i niewidomi. Inicjatywa „Kompleksowa aktywizacja osób niepełnosprawnych" (02.2010--11.2011) polegała na świadczeniu pomocy w dostępie do zatrudnienia osobom niepełnosprawnym: poprzez realizację szkoleń (informatyczne, językowe, praca z kasą fiskalną). W projekcie oferowano również płatne praktyki zawodowe[181].

Stowarzyszenie zakończyło realizację ogólnopolskiego projektu „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II" (06.2011-03.2013), którego beneficjentami było 80 osób z zaburzeniami psychicznymi. Uzyskały one wsparcie w postaci doradztwa, udziału w warsztatach i szkoleniach zawodowych[182]. W 2012 roku był realizowany program „Każdy może mieć plan życia" – koncentrujący się na aktywizacji osób niepełnosprawnych (projekt realizowany w ramach zadań zleconych PFRON) – polegający na organizacji warsztatów, wyjazdów skałkowych oraz treningów umiejętności. Organizacja od listopada 2012 roku, w partnerstwie z Zakładem Doskonalenia

---

[179] *Co zyskują pracodawcy zatrudniający osobę niewidomą?*, Polski Związek Niewidomych, www.pzn.org.pl/pl/porady/7-dla-pracodawcow/8-co-zyskuja-pracodawcy-zatrudniajacy-osobe-niewidoma?.html [25.03.2013].

[180] *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011*, Stowarzyszenie Świętego Celestyna, s. 4, www.celestyn.pl/dzialalnosc;sprawozdania [25.03.2013].

[181] *Sprawozdanie merytoryczne Stowarzyszenia Człowiek w Potrzebie – Wolontariat Gorzowski za okres 1.01.2010 do 31.12.2010*, Stowarzyszenie Człowiek w Potrzebie, s. 3-4, http://wtz.com.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=3&Itemid=5 [25.03.2013].

[182] *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011*, Stowarzyszenie Człowiek w Potrzebie, s. 4, http://wtz.com.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=31:sprawozdanie-merytoryczne-za-2012-r&catid=3:wolontariat&Itemid=5 [25.03.2013].

Zawodowego, prowadzi projekt „Praca się opłaca", w którym aktywizacją objętych zostanie 80 osób niepełnosprawnych z północnej części województwa lubuskiego[183].

AZ.25. Stowarzyszenie Wspierające Aktywność Niepełnosprawnych i Seniorów Centrum Opieki 24 (16.06.2011, nr rej. 7322, Bydgoszcz)

Podmiot świadczy przede wszystkim **usługi opiekuńcze, rehabilitacyjne oraz pomoc psychologiczną** (poradnictwo i konsultacje psychologiczne). Organizacja promuje zatrudnianie osób niepełnosprawnych i zajmuje się aktywizacją zawodową poprzez organizację kursów i szkoleń [184].

AZ.26. Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych „FAZON" (19.10.2011, nr rej. 7680, Warszawa)

Fundacja założona przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych**.** Zakres wsparcia obejmuje poradnictwo z zakresu prawa, psychologii i zarządzania karierą (porady w formie artykułów internetowych). W 2006 roku Fundacja wydawała **miesięcznik** „Nie pytaj CZY? Ale JAK?" **– adresowany do pracodawców z otwartego rynku pracy**. Zrealizowała m.in. projekt „Punkt Konsultacyjny dla Kobiet Niepełnosprawnych", w którym udzielano porad w zakresie kierunków rozwoju zawodowego, komunikacji interpersonalnej, autoprezentacji, zasad pisania CV i listów motywacyjnych, skutecznych metod poszukiwania pracy, sposobów przygotowania i prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej[185].

AZ.27. Fundacja Aktywności Zawodowej (29.03.2012, nr rej. 8169, Gdynia)

Podmiot zajmuje się wsparciem zawodowym przede wszystkim osób defaworyzowanych na rynku pracy (osoby niepełnosprawne, osoby w wieku 50+, kobiety samotnie wychowujące dzieci). Ze wsparcia fundacji korzystają także pracodawcy poszukujący porad dotyczących tworzenia i finansowania stanowisk pracy. Fundacja realizuje też pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, szkolenia i poradnictwo prawno-ekonomiczne. W ramach pośrednictwa pracy oferuje pozyskiwanie ofert pracy dla osób niepełnosprawnych z różnymi kwalifikacjami i możliwościami wynikającymi z danego schorzenia, pracodawcom zaś udostępnia bazę osób przygotowanych do wykonywania pracy i poszukujących zatrudnienia. **Pomoc firmom zainteresowanym zatrudnieniem osób z ograniczoną sprawnością obejmuje proces od analizy potrzeb rekrutacyjnych po wsparcie we wdrożeniu nowo zatrudnionej osoby**.

Fundacja od stycznia 2013 roku realizuje, jako partner Fundacji Sprawni Inaczej, projekt „Dłoń – staże dla osób niepełnosprawnych". Jest to indywidualny program rozwoju zawodowego, praca z psychologiem i doradcą zawodowym, płatny staż zawodowy przez 4 miesiące, wsparcie trenera pracy.

W grudniu 2012 roku fundacja (wraz ze stowarzyszeniem Atrybut i Fundacją Sprawni Inaczej) wydała **broszurę „Pracodawco, znam swoje prawa"**, zawierającą informacje o prawach pracowniczych osób

---

[183] *Sprawozdanie merytoryczne Stowarzyszenia Człowiek w Potrzebie – Wolontariat Gorzowski za okres od 1.01.2012 do 31.12.2012*, Stowarzyszenie Człowiek w Potrzebie, s. 1, http://wtz.com.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=31:sprawozdanie-merytoryczne-za-2012-r&catid=3:wolontariat&Itemid=5 [25.03.2013].

[184] *Dla niepełnosprawnych*, Stowarzyszenie Wspierające Aktywność Niepełnosprawnych i Seniorów Centrum Opieki 24, http://centrumopieki24.pl/dla-niepelnosprawnych.html [25.03.2013].

[185] *Projekt „Punkt Konsultacyjny dla Kobiet Niepełnosprawnych"*, Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, www.fazon.pl/fazon.aspx [25.03.2013].

z ograniczoną sprawnością[186]. Lektura broszury przybliża m.in. zagadnienia uprawnień do dodatkowej przerwy w pracy, prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego czy definiuje pojęcie „przystosowania stanowiska pracy”.

AZ.28. Stowarzyszenie na Rzecz Osób Niepełnosprawnych i ich Rodzin w Olsztynku (26.04.2012, nr rej. 8275, Olsztynek)

Członek Warmińsko-Mazurskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych w Olsztynie, prowadzi Warsztaty Terapii Zajęciowej w Olsztynku. W Internecie brak danych o działalności podmiotu w zakresie pośrednictwa pracy na rzecz osób niepełnosprawnych.

AZ.29. Fundacja Synapsis (17.09.2012, nr rej. 8701, Warszawa)

Fundacja jest obecna od ponad dwudziestu lat na rynku aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych (osób dorosłych z autyzmem). Doświadczeni terapeuci prowadzą również terapię i edukację dzieci, **konsultacje dla rodzin**, a także szkolenia dla organizacji wspierających osoby z autyzmem. Przy Fundacji działa **Niepubliczna Placówka Doskonalenia Nauczycieli Synapsis**. Za jakość prowadzonych szkoleń odpowiada Rada do spraw Szkoleń Fundacji. Większość szkoleń prowadzona jest w ramach realizowanych przez projektów.

Fundacja realizuje działania z zakresu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z autyzmem i zespołem Aspergera. W ramach projektów realizowanych przez Fundację powstają **modelowe rozwiązania łączenia terapii z pracą zawodową oraz wprowadzania osób z autyzmem na otwarty rynek pracy**. Podopieczni Fundacji mogą liczyć na wsparcie psychologa, terapeuty i doradcy zawodowego oraz przeszkolenie zawodowe. Fundacja prowadzi pierwsze w Polsce przedsiębiorstwo społeczne, która zatrudnia 24 osoby z autyzmem[187] – Pracownię Rzeczy Różnych Synapsis w Wilczej Górze pod Warszawą. W PRR działa **kilka specjalistycznych pracowni** (m.in. ceramiki, witrażu, stolarstwa), a jednym filarów są profesjonalne usługi poligraficzne. Specyfika autyzmu nie pozwala prowadzić masowej produkcji – zamiast tego powstają przedmioty „na miarę”, produkowane w krótkich seriach lub pojedyncze, unikatowe egzemplarze. **Sprzedaż wytworzonych produktów odbywa się m.in. poprzez e-sklep** (www.pracowniasynapsis.pl)[188].

Fundacja prowadzi także poradnictwo informacyjno-prawne dla rodzin osób z autyzmem oraz osób, które zawodowo stykają się z problemem autyzmu (nauczycieli, pracowników pomocy społecznej, kuratorów, lekarzy i innych).

AZ.30. Fundacja Wsparcie i Praca Osób Niepełnosprawnych (27.11.2012, nr rej. 8884, Warszawa)

Agencja dysponuje (na dzień 28.03.2013 roku) 5 ofertami pracy, a po stronie podażowej zarejestrowanymi 4 osobami poszukującymi zatrudnienia. Fundacja prowadzi punkt informacyjno-doradczy, w którym świadczone są bezpłatne porady w zakresie: **zakładania spółdzielni socjalnych**,

---

[186] *Pracodawco, znam swoje prawa. Broszura informacyjna o prawach pracowniczych osób niepełnosprawnych*, Fundacja Aktywności Zawodowej, http://infopracownik.pl/wp-content/uploads/2012/12/broszura3.pdf [25.03.2013].

[187] *Aktywizacja społeczno-zawodowa*, Fundacja Synapsis, 14.01.2012, www.synapsis.waw.pl/index.php/o-nas/co-robimy/513-aktywizacja-spoleczno-zawodowa [25.03.2013].

[188] *Sprawozdanie z działalności Fundacji Synapsis za roku 2011*, Fundacja Synapsis, s. 20, www.synapsis.waw.pl/index.php/o-nas/sprawozdania [25.03.2013].

pozyskiwania zewnętrznego finansowania dla organizacji pozarządowych, obsługi różnego rodzaju dofinansowań zarówno dla osób niepełnosprawnych, jak i pracodawców[189].

AZ.31. Fundacja „Sprawni Inaczej" (10.12.2012, nr rej. 8932, Gdańsk)

Fundacja z wieloletnim doświadczeniem (założona w 1989 roku – w składzie rady fundatorów znaleźli się: Danuta Wałęsa, Jan Krzysztof Bielecki, Jacek Merkel). Prowadzi dwa **Warsztaty Terapii Zajęciowej** (w Gdańsku i Kościerzynie) oraz 4 **środowiskowe domy samopomocy**. W ramach realizowanego projektu **„**Dłoń – staże dla osób niepełnosprawnych" oferuje płatne staże zawodowe dla kobiet i mężczyzn niepełnosprawnych (poprzedzone stworzeniem Indywidualnego Programu Rozwoju Zawodowego, pracą z psychologiem i doradcą zawodowym, wsparciem trenera pracy, konsultacjami dla pracodawców). W Internecie brak danych o działalności podmiotu w zakresie pośrednictwa pracy na rzecz osób niepełnosprawnych.

AZ.32. CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne (15.01.2013, nr rej. 9027, Toruń)

Podmiot realizuje projekty współfinansowane ze środków europejskich. Specjalizuje się w reintegracji zawodowej i społecznej osób wykluczonych, a także promocji ekonomii społecznej i organizacji szkoleń. CISTOR prowadzi działalność poprzez **Kluby Integracji Społecznej oraz Centra Integracji Społecznej**[190]. Stowarzyszenie oferuje pracodawcom z regionu kujawsko-pomorskiego możliwość zatrudnienia wspieranego absolwentów Centrów Integracji Społecznej, w tym osób niepełnosprawnych (reprezentujących 4 profile zawodowe: budowlany, porządkowy, opiekuńczy i gastronomiczno-hotelarski)[191].

AZ.33. Fundacja „Niepełnosprawni Pracują" (18.02.2013, nr rej. 9161, Łódź)

Nowo powstała fundacja (założona 13 listopada 2012 roku) oferuje pośrednictwo pracy – firmy zainteresowane zatrudnieniem osób niepełnosprawnych mogą korzystać z jej bazy, pomocy w rekrutacji odpowiedniego kandydata, wsparcia w kwestiach formalnych związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. Fundacja wycenia znalezienie jednego pracownika na 500 zł netto.

Przy fundacji działa **Klub Integracji „Free Team"** zrzeszający osoby niepełnosprawne. Umożliwia n osobom niepełnosprawnym zaprezentowanie i rozwijanie zdolności – w ramach siedmiu sekcji: grafiki komputerowej; tworzenia i zarządzania stronami internetowymi; programistycznej; administracji siecią i sprzętem komputerowym; aktualizacji danych; teleinformatycznej; rachunkowości[192].

[189] *Punkt informacyjno-doradczy*, Fundacja Wsparcie i Praca Osób Niepełnosprawnych, http://wipon.com.pl/punkt.php [25.03.2013].

[190] *Sprawozdanie merytoryczne z działalności stowarzyszenia za okres 1.01.2011-31.12.2011*, CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne, www.cistorsps.pl/art/31/sprawozdania.html [25.03.2013].

[191] *Dla pracodawców*, CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne, www.cistorsps.pl/art/4/dla-pracodawcow.html [25.03.2013].

[192] *Klub Integracji „Free Team"*, Fundacja Niepełnosprawni Pracują, http://niepelnosprawnipracuja.pl/klub-integracji-free-team/ [25.03.2013].

Organizacja **oferuje świadczenie usług outsourcingowych** (usług wykonywanych przez osoby niepełnosprawne zrzeszone w ramach Klubu) na rzecz firm, które zainteresowane są zleceniem wykonania określonych prac, głównie w zakresie informatycznym (tworzenie stron www, obsługa bazy danych, tworzenie projektów graficznych – strony www, ulotki, banery, logotypy, wizytówki, plakaty itd., programowanie, redagowanie tekstów), rachunkowym i marketingowym (promocja w Internecie).

ROZDZIAŁ III. Metodologia badań

3.1. Przedmiot i cel badań

Zakres przedmiotowy prezentowanego badania obejmuje dwa obiekty analiz:

- Pierwszym przedmiotem analiz są dwie kategorie pojęciowe: zjawisko niepełnosprawności oraz kategoria społeczna osób niepełnosprawnych. Kategorie te zostały osadzone w kontekście możliwości i sytuacji zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w Polsce. Analiza służy rozpoznaniu uwarunkowań, zalecanych praktyk, celów i zadań polityki społecznej w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych;
- Drugim obiektem badania są niepubliczne agencje zatrudnienia postrzegane jako podmioty krajowej, regionalnej i lokalnej polityki rynku pracy. W niniejszym badaniu uwaga została zwrócona na agencje prowadzone przez organizacje pozarządowe specjalizujące się w działalności z zakresu polityki wobec niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych. Uwzględnione zostały kwestie standardów organizacyjnych oraz potrzeb i barier dotyczących oceny kompetencji, budowania strategii oraz rozwoju i szkoleń dla tych podmiotów. Poruszone zostało zagadnienie zakresu współpracy tych agencji z podmiotami publicznymi (np. powiatowe urzędy pracy, instytucje publiczne w zakresie ochrony zdrowia, oświaty i kultury) oraz komercyjnymi (np. prywatne agencje zatrudnienia, firmy konsultingowe, instytucje szkoleniowe, prywatne uczelnie wyższe). Przeprowadzone badanie uwzględnia opinie dotyczące perspektyw rozwoju niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce.

Główny cel badania stanowi poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytanie: jakie są najważniejsze czynniki określające rolę agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe w Polsce oraz jakie są ich główne potrzeby i bariery rozwojowe.

Badanie zostało zaprojektowane z myślą o osiągnięciu następujących celów teoretycznych i praktycznych:

- rozpoznanie współczesnych koncepcji zjawiska niepełnosprawności oraz struktury kategorii społecznej osób niepełnosprawnych w Polsce w kontekście aktywności na otwartym rynku pracy;
- określenie zadań i celów współczesnej polityki społecznej wobec osób niepełnosprawnych, w tym głównych międzynarodowych regulacji prawnych i dobrych praktyk w obszarze zatrudnienia;
- identyfikacja cech działalności krajowych publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia na rzecz osób niepełnosprawnych;
- ustalenie możliwości współpracy międzysektorowej na poziomie lokalnym w zakresie polityki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych;
- identyfikacja szacunkowa potencjału organizacyjnego i standardów działania niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe;
- określenie wewnętrznych słabych i mocnych stron oraz zewnętrznych szans i barier w działalności niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe;

- identyfikacja relacji z klientami i dostawcami niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz zagrożeń w postaci substytutów oferowanych usług i pojawienia się nowych konkurentów;
- ocena zainteresowania niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych wsparciem doradczym, finansowym i strategicznym.

3.2. Problemy i hipotezy badawcze

Problematyka badań została doprecyzowana poprzez postawienie następujących dodatkowych pytań badawczych:

- Jakie są współczesne koncepcje zjawiska niepełnosprawności oraz jaka jest struktura kategorii społecznej osób niepełnosprawnych w Polsce, w tym na otwartym rynku pracy?
- Jakie są zadania i cele współczesnej polityki społecznej wobec osób niepełnosprawnych? Jakie wymagania stawiają międzynarodowe regulacje prawne i dobre praktyk w obszarze zatrudnienia?
- Czym cechuje się i różni działalność krajowych publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia na rzecz osób niepełnosprawnych?
- Jakie są możliwości współpracy międzysektorowej na poziomie lokalnym w zakresie polityki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych?
- Jaki jest szacunkowy potencjał organizacyjny i standardy działania niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe?
- Jakie są wewnętrze słabe i mocne strony oraz zewnętrzne szanse i bariery w działalności niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe?
- Jak przebiegają relacje niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych z klientami i dostawcami oraz jakie substytuty oferowanych usług i nowi konkurenci są postrzegani jako zagrożenia sektora?
- Jakiego wsparcia doradczego, finansowego i strategicznego oczekują niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych?

Konceptualizacja projektu badawczego obejmowała przyjęcie następujących hipotez badawczych, czyli przypuszczeń wysuniętych dla określenia lub wyjaśnienia wskazanego problemu badawczego, które zostaną sprawdzone podczas badań:

- współcześnie zjawisko niepełnosprawności oraz kategoria społeczna osób niepełnosprawnych są postrzegane w sposób kompleksowy, wobec czego działania prowadzące do zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy powinny stanowić zintegrowane systemy aktywizacji;
- współczesna polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych jest powiązana z polityką wobec niepełnosprawności oraz wobec cyklu życia, jej zadania i cele są wielopoziomowe i wieloetapowe. Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych stanowią jeden z wielu obszarów tych polityk;
- działalność krajowych publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia na rzecz osób niepełnosprawnych jest odmienna z uwagi na regulacje prawne, środki finansowania działalności, stopień kontaktu z klientem; aktywność służb niepublicznych ma charakter bardziej kompleksowy i aktywizujący, zaś publicznych koordynacyjny i osłonowy;

- system prawny umożliwia szeroką współpracę międzysektorową na poziomie lokalnym w zakresie polityki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, jednak rozwiązania prawne są mało elastyczne i pozostawiają zbyt wiele zadań po stronie publicznych służb zatrudnienia;
- niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzone przez organizacje pozarządowe posiadają specyficzne standardy działania tylko w organizacjach o długim stażu, w pozostałych przypadkach działania przybierają charakter doraźny, uzależniony od realizowanych projektów;
- wewnętrze słabe strony niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych są związane głównie z zapewnieniem ciągłości finansowania działań, mocne zaś z bliższym kontaktem z klientami; zewnętrzne szanse dotyczą głównie potencjalnych zmian w otoczeniu prawnym, zagrożenia zaś pochodzą z otoczenia makroekonomicznego i społecznego;
- relacje z klientami i dostawcami niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych są powiązane z obszarem i zasięgiem działalności; jako zagrożenie w postaci substytutów oferowanych usług rynku pracy postrzegane są głównie bezpłatne programy szkoleniowe i programy aktywizujące ograniczające do zamkniętego rynku pracy; jako nowi konkurenci są postrzegane prywatne agencje pracy tymczasowej;
- niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych są zainteresowane głównie wsparciem dotyczącym wdrażania standardów, zawiązywania partnerstw, pozyskiwania środków finansowych oraz strategicznego rozwoju działalności.

3.3. Metody i techniki badawcze

Specyfika projektu w warstwie analitycznej i narzędziowej uzasadnia zastosowanie połączenia orientacji ilościowej i jakościowej. Komplementarne wykorzystanie technik zgodnych z dwoma nurtami metodologicznymi pozwala na pełniejszy opis zjawisk dotyczących sytuacji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz działalności niepublicznych organizacji pozarządowych prowadzonych przez organizacje pozarządowe w Polsce. Metoda ilościowa pozwala na oszacowanie natężenia i zakresu zjawisk. Jakościowa zaś na osadzenie ich w kontekście współczesnych uwarunkowań społecznych, politycznych i gospodarczych. Przygotowane narzędzia pozwalają na cykliczne badania agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a w konsekwencji na obserwację ich trendów rozwojowych.

Wykorzystaną w projekcie techniką ilościową były indywidualne telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (ITI) (ang. *Individual Telephone Interviews*). Było to badanie kwestionariuszowe, mające na celu zgromadzenie danych dotyczących aktywności na rzecz osób niepełnosprawnych, jakie realizują niepubliczne agencje zatrudnienia w ramach organizacji pozarządowych w Polsce. Technika ITI umożliwia szybką i efektywną realizację badań, bez ponoszenia zbędnych kosztów na dojazdy ankieterów do respondentów rozproszonych po całym kraju. Zastosowany został zestandaryzowany kwestionariusz wywiadu pozwalający na zestawienie rozkładów odpowiedzi i zbiorcze analizy statystyczne (aneks 1). Na etapie przygotowywania badania założono, że próba badawcza powinna obejmować przynajmniej 30 wywiadów z przedstawicielami niepublicznych agencji zatrudnienia prowadzonych przez organizacje pozarządowe w Polsce, realizujących zadania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Podstawową techniką jakościową wykorzystaną w projekcie była analiza *desk research* – badania ze źródeł wtórnych (ang. *Desk Research – badanie gabinetowe*), które często jest wykorzystywane rozwiązywaniu problemu badawczego. Dane wtórne to takie, które już istnieją, zostały przez kogoś wcześniej zgromadzone, przetworzone i opracowane w formie umożliwiającej korzystanie z nich. Proces ich pozyskania ze względu na ogólną dostępność jest dość szybki, jednak ważne jest wyodrębnienie spośród wielu informacji tylko tych, które są istotne z punktu widzenia analizowanego problemu. Realizacja badań techniką *desk research* nie jest związana z pozyskaniem nowych informacji, a jedynie ze zgromadzeniem, przetworzeniem i analizą danych już istniejących.

Na potrzeby projektu przyjęto dodatkowe dwa założenia co do ukierunkowania analizy *desk research*. Po pierwsze: że powinna uwzględniać naukową literaturę przedmiotu, zasoby publicznie dostępnych badań i raportów przygotowanych lub udostępnianych m.in. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, publiczne służby zatrudnienia, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych, Rzecznika Praw Obywatelskich, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, informacje gromadzone przez publiczne służby statystyczne oraz ogólnopolskie badania organizacji pozarządowych prowadzone przez Stowarzyszenie Klon/Jawor. Analiza powinna pozwolić na rozpoznanie współczesnych warunków i wymagań wobec aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Po drugie: analiza ta powinna obejmować lekturę sprawozdań merytorycznych z lat 2009-2011 przynajmniej około 30 organizacji pozarządowych prowadzących niepubliczne agencje zatrudnienia, zakwalifikowane w doborze próby badawczej jako prowadzące działalność na rzecz osób niepełnosprawnych. Analiza sprawozdań została ukierunkowana na:

- rozpoznanie poruszanej w nich tematyki;
- obecność w nich informacji dotyczących prowadzenia działalności agencji zatrudnienia i sposobów ewaluacji ich działalności;
- obecność standardów działania i zakresu współdziałania międzysektorowego.

Inspirację stanowiły materiały dostarczone przez Fundację Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo. Sprawozdania zostały zebrane w drodze kwerendy obejmującej całą próbę badawczą ITI. Poszukiwania przeprowadzono na stronach internetowych organizacji oraz w bazie sprawozdań finansowych i merytorycznych organizacji o statusie pożytku publicznego, prowadzonej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Sprawozdania zebrano tymi drogami od 33 podmiotów spośród 95 podmiotów z próby badawczej. Do pozostałych wystosowane zostały drogą elektroniczną prośby o przekazanie dokumentów.

3.4. Kryteria doboru próby badawczej

Badaniem ITI została objęta próba celowa, czyli dobrana na podstawie własnej wiedzy o badanej populacji i celów badań. Procedura doboru próby składała się z następujących czterech etapów.

Pierwszym krokiem było zidentyfikowanie organizacji pozarządowych realizujących zadania z zakresu aktywizacji zawodowej przez specjalistów z Centrów Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych prowadzonych przez Fundację Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo. Eksperci dobierali podmioty przy uwzględnieniu podziału na województwa.

Drugim krokiem był dobór działających w kraju organizacji pozarządowych prowadzących agencje zatrudnienia, z uwzględnieniem potrzeb klientów stanowiących niepracujące osoby

niepełnosprawne, na podstawie serwisu bazy.ngo.pl utworzonego w ramach programu Polsko--Amerykańskiej Fundacji Wolności „Bezrobocie – co robić?", realizowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

Na trzecim etapie przeprowadzono czyszczenie bazy z pozycji powtarzających się oraz dobór dodatkowych podmiotów i weryfikację poprzednich wskazań w oparciu o aktualne zapisy Biura bazy Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych oraz Krajowego Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia (KRAZ; stan: marzec 2013). Uzyskano zestawienie 146 organizacji pozarządowych, w tym 95 prowadzących niepubliczne agencje zatrudnienia.

Ostatnim etapem był podział 95 podmiotów według stopnia prawdopodobieństwa realizacji usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych jako działalności priorytetowej. Status wysokiego prawdopodobieństwa uzyskało 10 podmiotów (wskazania specjalistów organizacji prowadzących działalność międzyregionalną i ogólnopolską, KRAZ i bazy.ngo.pl), 58 średniego prawdopodobieństwa (wskazania specjalistów i bazy.ngo.pl lub KRAZ i bazy.ngo.pl) oraz 27 niskiego (tylko wskazania specjalistów, brak potwierdzenia w innych źródłach). Wprowadzono dodatkowy wymóg uwzględnienia w realizacji badania przynajmniej jednego podmiotu z każdego województwa kraju.

3.5. Realizacja badania

Optymalizacji skuteczności zwrotu ankiet posłużyło poprzedzenie rekrutacji respondentów przesłaniem drogą elektroniczną do poszczególnych organizacji listów informujących o projekcie badawczym. Do listu dołączone zostało pismo polecające, przygotowane przez Fundację Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo (skan z podpisem upoważnionej osoby). List zapowiadał kontakt przeszkolonego ankietera drogą telefoniczną oraz zawierał prośbę o przekazanie do analiz sprawozdań merytorycznych z lat 2009-2011.

Następnie ankieterzy kontaktowali się z organizacjami według podziału na prawdopodobieństwo prowadzenia agencji zatrudnienia zorientowanej na aktywizację osób niepełnosprawnych oraz z uwzględnieniem rozkładu regionalnego, by przeprowadzić indywidualny telefoniczny wywiad kwestionariuszowy. Każdy respondent został poinformowany o anonimowym charakterze badania oraz prezentacji wyników tylko w formie opracowań statystycznych.

W razie potrzeby ankieter mógł przekazać listy – zapowiadający i polecający – respondentowi z danej organizacji oraz bliżej przedstawić koncepcję badania. Każdy z ankieterów był zobowiązany do przekazywania do koordynatora badania bieżących sprawozdań dotyczących realizacji badania wśród przedstawicieli niepublicznych agencji zatrudnienia.

Ankieterzy podczas szkolenia otrzymali treść listów zapowiadających, pismo polecające zawierające wyjaśnienie celu badania, skrót koncepcji projektu badawczego, formularze ankiet oraz wiadomości dotyczące kodowania wyników badania.

3.6. Charakterystyka badanej próby

Omówienie wyników badań ankietowych powinno zostać poprzedzone przybliżeniem głównych cech zrealizowanej próby badawczej. Podczas realizacji projektu w marcu 2013 roku przeprowadzono

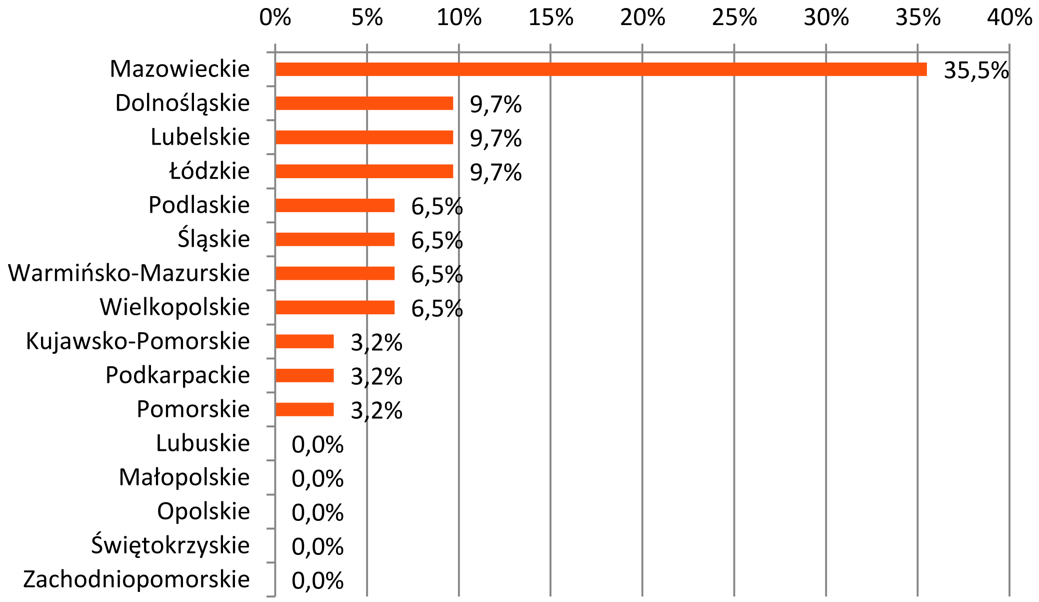
31 indywidualnych telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych. Należy przy tym zaznaczyć, że skontaktowano się telefonicznie z 67 spośród 95 podmiotów z próby. W przypadku 10 organizacji, pomimo podjętych starań, nikt nie odbierał telefonów lub ankieterzy nagrali się na pocztę głosową. W 14 przypadkach wywiady nie zostały zrealizowane, z przyczyn takich jak: „osoby niepełnosprawne się do nas nie zgłaszają", „agencja nie prowadzi już działalności" lub „agencja wpisana tylko jako forma działalności". W 12 przypadkach spotkano się z odmową bez podania przyczyn, z uwagi na brak czasu lub możliwość przeprowadzenia wywiadu w terminie wykraczającym poza okres realizacji badania.

Tabela 4. Lokalizacja organizacji. Województwo

	N	%
Mazowieckie	11	35,5%
Dolnośląskie	3	9,7%
Lubelskie	3	9,7%
Łódzkie	3	9,7%
Podlaskie	2	6,5%
Śląskie	2	6,5%
Warmińsko-mazurskie	2	6,5%
Wielkopolskie	2	6,5%
Kujawsko-pomorskie	1	3,2%
Podkarpackie	1	3,2%
Pomorskie	1	3,2%
Lubuskie	0	0%
Małopolskie	0	0%
Opolskie	0	0%
Świętokrzyskie	0	0%
Zachodniopomorskie	0	0%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Wykres 8. Lokalizacja organizacji. Województwo



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Jeśli chodzi o lokalizację organizacji, to **dominowały podmioty zlokalizowane w Warszawie i okolicach – prowadziły co trzecią ankietowaną agencję (11 podmiotów). Istotne są także Lublin** (3) **i Łódź** (2). W podziale na regiony wśród ankietowanych przeważały **podmioty z województwa mazowieckiego** (35,5% ogółu próby), dolnośląskiego, lubelskiego i łódzkiego (po 9,7%), Odpowiednio po 6,5% próby stanowiły podmioty z województwa podlaskiego, śląskiego, warmińsko-mazurskiego oraz wielkopolskiego. W próbie nie znalazły się podmioty deklarujące posiadanie głównej siedziby w województwach: lubuskim, małopolskim, opolskim, świętokrzyskim i zachodniopomorskim. Nie oznacza to jednak, że nie posiadają w nich swoich oddziałów terenowych.

Tabela 5. Szacunkowy terytorialny zakres działalności organizacji

	Średnia
Obszar lokalny (miasto i powiat)	29,8%
Obszar regionalny	38,8%
Obszar krajowy	29,3%
Obszar międzynarodowy, jakie państwa?	0,9%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Zasadniczym uzupełnieniem informacji o lokalizacji organizacji jest wiedza o skali terytorialnej, na której są aktywne. Respondenci zostali poproszeni o szacunkową ocenę procentową zakresu działalności. W całej próbie **nie można wskazać na dominującą tendencję w tym zakresie**. Działalność na obszarze lokalnym (miasto i powiat) stanowi średnio 29,8% aktywności wszystkich badanych podmiotów, na obszarze regionalnym 38,8%, a krajowym 29,3%. Obszar międzynarodowy dotyczy działalności tylko 0,9% podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych.

Dokładniejszy przegląd szacunkowych ocen pozwala stwierdzić, że obszar lokalny (miasto i powiat) dotyczy całości działań zaledwie dwóch podmiotów. Dla 7 podmiotów wskaźnik ten wynosi powyżej 50%, dla 3 od 20 do 50%, dla 2 około 20% i dla 17 dokładnie 0% działalności. **Organizacje przeważnie nie ograniczają się zatem do działań tylko w najbliższym otoczeniu**. Obszar regionalny stanowi pełnię zakresu działalności dla 8 z 31 podmiotów. Dla 3 wynosi między 50% a 100%, dla 3 między 20 a 50%, dla 6 do 20%, a dla 11 dokładnie 0%. Obszar krajowy stanowi maksymalny zasięg działalności dla 7 podmiotów, powyżej 50% dla 2, do 50% również dla 2 podmiotów. Jednocześnie 20 z 31 podmiotów w ogóle nie prowadzi działalności na poziomie krajowym. Obszar międzynarodowy dotyczy działalności właściwie tylko dwóch podmiotów, choć także trzy inne posiadały ukształtowane kontakty z partnerami zagranicznymi. Kraje, z których pochodzą, to Ukraina, Niemcy, Szwecja i Finlandia. Podsumowując, należy stwierdzić, że badane organizacje prowadzą działalność, głównie **łącząc w różnym stopniu aktywność na poziomie lokalnym i regionalnym lub regionalnym i krajowym**.

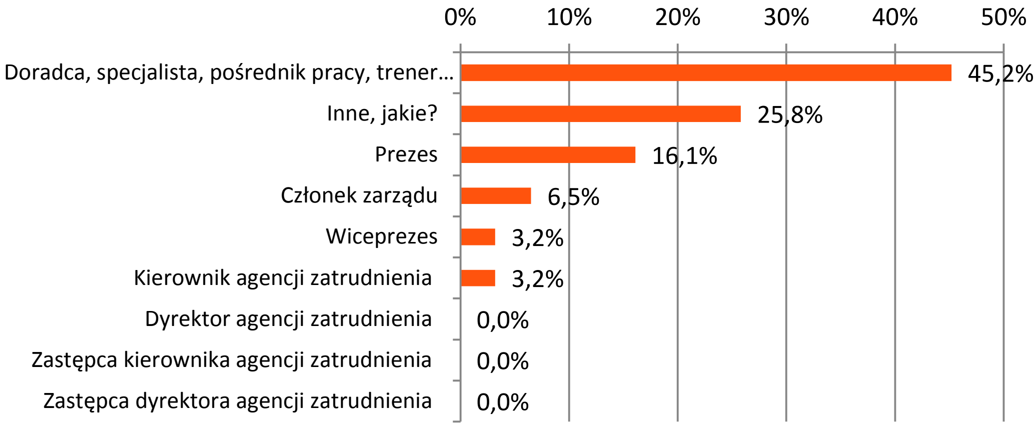
Tabela 6. Stanowisko respondenta w organizacji

	N	%
Doradca, specjalista, pośrednik pracy, trener pracy	14	45,2%
Inne, jakie?	8	25,8%
Prezes	5	16,1%
Członek zarządu	2	6,5%
Wiceprezes	1	3,2%
Kierownik agencji zatrudnienia	1	3,2%
Dyrektor agencji zatrudnienia	0	0%
Zastępca kierownika agencji zatrudnienia	0	0%
Zastępca dyrektora agencji zatrudnienia	0	0%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Odpowiedzi w przeprowadzonych wywiadach kwestionariuszowych udzielały przeważnie osoby zajmujące stanowiska określane jako doradca, specjalista, pośrednik pracy, trener pracy (45,2%) oraz inne (25,8%) – określane jako kierownicy programu lub projektu. W dalszej kolejności prezesi (16,1%), członkowie zarządu (6,5%), wiceprezes (3,2%) i kierownik agencji (3,2%). Innymi słowy, **rozmawiano z osobami bezpośrednio pracującymi z klientami w danej agencji zatrudnienia bądź z pracownikami o funkcjach decyzyjnych**.

Wykres 9. Stanowisko respondenta w organizacji



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

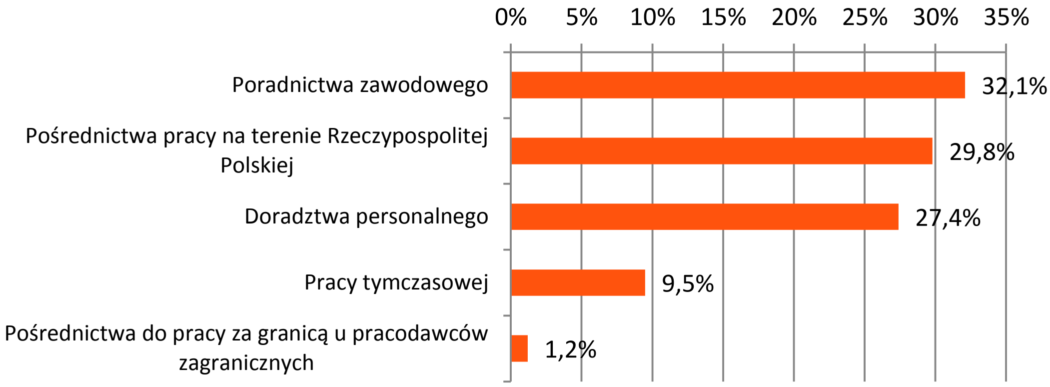
Tabela 7. Świadczone usługi według typu rejestracji agencji

	N	%
Poradnictwa zawodowego	27	32,1%
Pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej	25	29,8%
Doradztwa personalnego	23	27,4%
Pracy tymczasowej	8	9,5%
Pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	1	1,2%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31. Dane nie sumują się do 100%, ponieważ każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

W celu określenia potencjału badanych podmiotów respondenci zostali poproszeni także o oszacowanie stanu kadr organizacji – ilości zatrudnionych pracowników etatowych. Odpowiedzi były silnie zróżnicowane – wynosiły bowiem od 1 do 5000 pracowników organizacji. Najwięcej, bo 1000 i 5000 pracowników, posiadały dwie organizacje ogólnopolskie o długiej tradycji i rozbudowanej działalności, dysponujące dużą siecią oddziałów lokalnych. **Po wykluczeniu tych przypadków skrajnych można twierdzić, że badane organizacje zatrudniają średnio po około 30 pracowników**. Dokładnie 5 z badanych podmiotów zatrudnia od 50 do 200 pracowników – prowadzą działalność głównie o zasięgu regionalnym, 7 zatrudnia od 20 do 50 osób – podobnie są to organizacje o zasięgu regionalnym. **Najwięcej łącznie stanowiły podmioty do 20 pracowników**. Zatrudniających od 10 do 20 osób było 9, zaś do 10 pracowników – 11 organizacji (w obu tych przypadkach **była to działalność mieszana na poziomie regionalnym i lokalnym**).

Wykres 10. Świadczone usługi według typu rejestracji agencji



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31. Dane nie sumują się do 100%, ponieważ każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Ostatnie pytanie opisujące właściwości próby dotyczyło oceny szacunkowej zakresu stosowania usług właściwych dla agencji zatrudnienia. W tej dość ogólnej ocenie respondenci przede wszystkim lokowali działalność w zakresie **poradnictwa zawodowego** (32,1%), **pośrednictwa pracy** na terenie Rzeczypospolitej Polskiej (29,8%) oraz **doradztwa personalnego** (27,4%). **Bardzo rzadkim zjawiskiem jest prowadzenie przez agencje zajmujące się osobami niepełnosprawnymi agencji pracy tymczasowej**, czyli delegującej do wykonywania czynności zleconych na rzecz innych podmiotów. Marginalne jest także pośrednictwo do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.

ROZDZIAŁ IV. Oferta agencji zatrudnienia i jej klienci

4.1. Osoby niepełnosprawne korzystające z agencji zatrudnienia

Punktem wyjścia do dalszych analiz jest określenie głównych klientów agencji zatrudnienia po stronie poszukujących pracy osób niepełnosprawnych. Respondenci zostali poproszeni o ocenę w skali od 1 do 4 częstości zgłaszania się poszczególnych grup klientów do agencji.

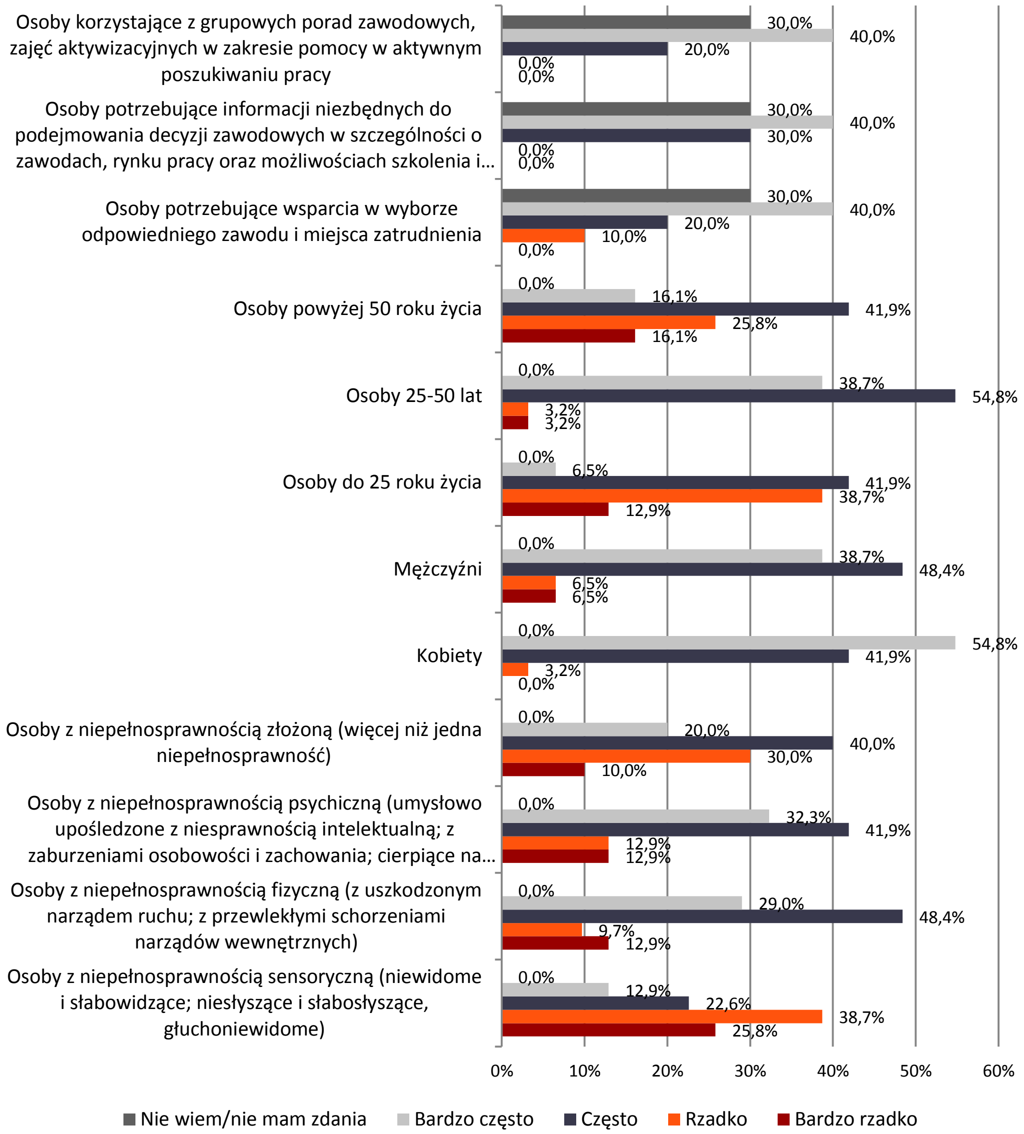
Tabela 8. Ocena częstości wykorzystania usług agencji zatrudnienia przez wybrane grupy osób niepełnosprawnych

	Bardzo rzadko	Rzadko	Często	Bardzo często	Nie wiem / nie mam zdania
Osoby z niepełnosprawnością sensoryczną (niewidome i słabowidzące; niesłyszące i słabosłyszące, głuchoniewidome)	8	12	7	4	0
w %	*25,8%*	*38,7%*	*22,6%*	*12,9%*	*0%*
Osoby z niepełnosprawnością fizyczną (z uszkodzonym narządem ruchu; z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych)	4	3	15	9	0
w %	*12,9%*	*9,7%*	*48,4%*	*29,0%*	*0%*
Osoby z niepełnosprawnością psychiczną (umysłowo upośledzone z niesprawnością intelektualną; z zaburzeniami osobowości i zachowania; cierpiące na epilepsję)	4	4	13	10	0
w %	*12,9%*	*12,9%*	*41,9%*	*32,3%*	*0%*
Osoby z niepełnosprawnością złożoną (więcej niż jedna niepełnosprawność)	4	8	13	5	1
w %	*10,0%*	*30,0%*	*40,0%*	*20,0%*	*0%*
Kobiety	0	1	13	17	0
w %	*0%*	*3,2%*	*41,9%*	*54,8%*	*0%*
Mężczyźni	2	2	15	12	0
w %	*6,5%*	*6,5%*	*48,4%*	*38,7%*	*0%*
Osoby do 25. roku życia	4	12	13	2	0
w %	*12,9%*	*38,7%*	*41,9%*	*6,5%*	*0%*
Osoby w wieku 25-50 lat	1	1	17	12	0
w %	*3,2%*	*3,2%*	*54,8%*	*38,7%*	*0%*
Osoby powyżej 50. roku życia	5	8	13	5	0
w %	*16,1%*	*25,8%*	*41,9%*	*16,1%*	*0%*
Osoby potrzebujące wsparcia w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia	0	2	7	12	10
w %	*0%*	*10,0%*	*20,0%*	*40,0%*	*30,0%*
Osoby potrzebujące informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia	0	1	8	12	10
w %	*0%*	*0%*	*30,0%*	*40,0%*	*30,0%*

Osoby korzystające z grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizacyjnych w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy	1	1	6	13	10
w %	*0%*	*0%*	*20,0%*	*40,0%*	*30,0%*

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Wykres 11. Ocena częstości wykorzystania usług agencji zatrudnienia przez wybrane grupy osób niepełnosprawnych



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Agencje zatrudnienia zaangażowane w przedsięwzięciu badawczym deklarują, że klientami **najpowszechniej korzystającymi z ich usług są osoby z ograniczoną sprawnością fizyczną** (77,4% łącznych odpowiedzi „bardzo często" i „często") **oraz** osoby z niepełnosprawnością **psychiczną** (74,2%). Najrzadziej po pomoc zgłaszają się osoby z niepełnosprawnością sensoryczną (35,5%).

Dominującymi klientami agencji są kobiety w wieku 25-50 lat. Co symptomatyczne, z usług badanych podmiotów pośrednictwa pracy **częściej korzystają osoby powyżej 50. roku życia** (58,0%

wskazań „bardzo często" i „często") aniżeli osoby do 25. roku życia (48,4%). **Stan ten można tłumaczyć starzeniem się społeczeństwa oraz wzrostem udziału studentów i absolwentów** uczelni wyższych wśród osób z niepełnosprawnością.

W ujęciu przedmiotowym świadczonych usług **największa liczba beneficjentów zgłasza się do agencji w celu uzyskania informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych**, w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia (70,0%).

Respondenci w swoich komentarzach zwracali również uwagę, że duża ilość osób niepełnosprawnych biernych zawodowo, niekorzystających z ich wsparcia, może mieć co najmniej trzy przyczyny. Po pierwsze: u osób takich może występować tzw. **syndrom świadczeniobiorcy**, czyli zadowolenie z otrzymywania renty i nieodczuwanie potrzeby szukania źródła zarobku, jakim jest praca. Po drugie: problemem jest też **niezadowolenie z oferty, jaką kierują pracodawcy** do osób niepełnosprawnych. Po trzecie: **przekonanie, że posiadany stopień niepełnosprawności uniemożliwia podjęcie pracy** – a tym kryterium kieruje się część pracodawców. Wszystko może wzmagać bierność na rynku pracy. Osoby długo pozostające bierne trudno zaktywizować, ponieważ mogą też cechować się apatią lub być dotknięte depresją.

4.2. Działania agencji zatrudnienia na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Jakiego typu wsparcie mają do zaoferowania klientom agencje zatrudnienia? Aby odpowiedzieć na to pytanie, w kwestionariuszu wywiadu uwzględniono 36 różnych głównych form wsparcia, jakie mogą oferować agencje. Ankietowane podmioty zostały poproszone o ocenę ich znaczenia dla klientów oraz o to, czy są wykorzystywane przez daną agencję zatrudnienia.

W pierwszej kolejności omówione zostaną oceny form wsparcia uznanych za istotne dla osób niepełnosprawnych. Respondenci mogli ocenić propozycje w skali od 1 do 5, gdzie 1 = „bez znaczenia", 5 = „bardzo duże znaczenie".

Według respondentów największe znaczenie dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy mają wszelkie formy mniej lub bardziej zindywidualizowanego pośrednictwa. **Najwyższe oceny średnie otrzymywały formy, które wymagają bezpośrednich kontaktów i pracy z klientem** – w szczególności doradztwo zawodowe i spotkania z psychologiem (średnia ocena 4,1), indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe, pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych (4,0), diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych, prowadzenie zajęć z autoprezentacji, przygotowywanie indywidualnych programów wsparcia i rozwój umiejętności osobistych (3,9).

Tabela 9. Ocena znaczenia dla klientów działań wspierających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych

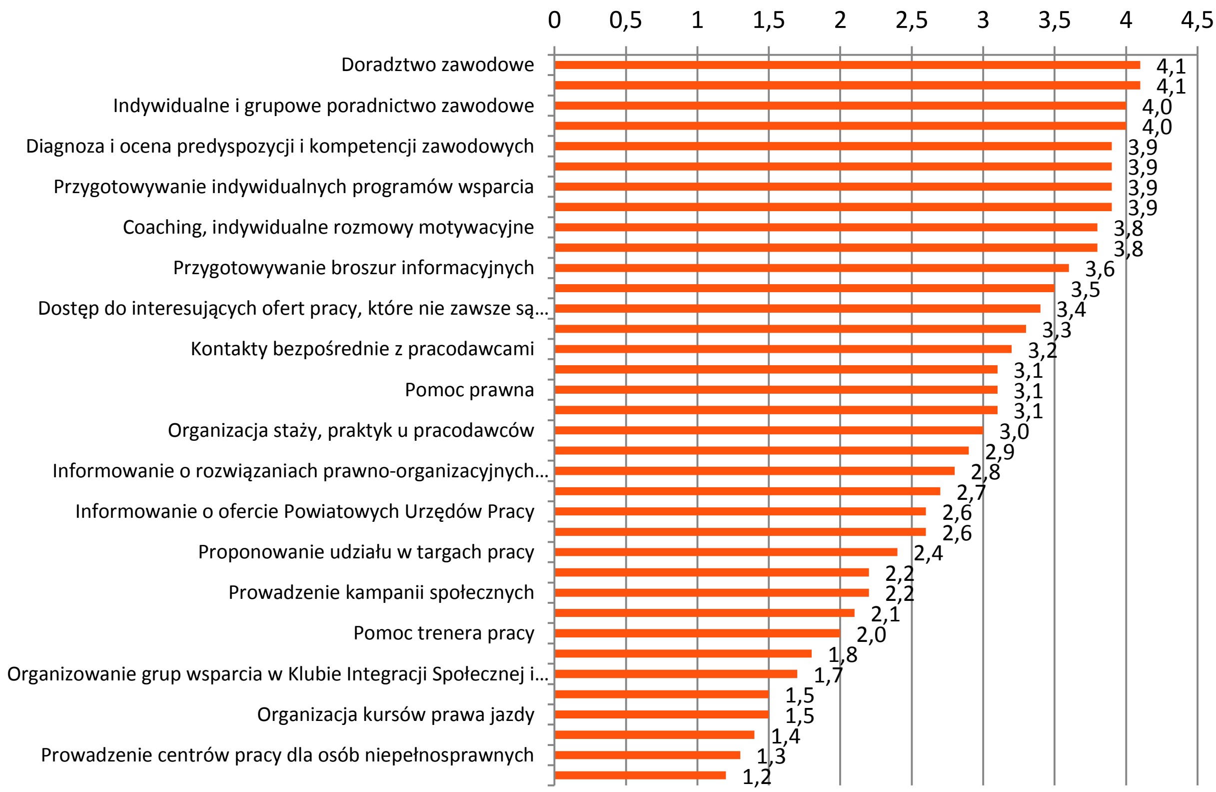
	Średnia ocena
Doradztwo zawodowe	4,1
Spotkania z psychologiem	4,1
Indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe	4,0
Pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych	4,0
Diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych	3,9
Prowadzenie zajęć z autoprezentacji	3,9
Przygotowywanie indywidualnych programów wsparcia	3,9
Rozwój umiejętności osobistych (np. trening asertywności, pokonywania oporów wobec zmian, komunikacji)	3,9
Coaching, indywidualne rozmowy motywacyjne	3,8
Przygotowanie do spotkania z pracodawcą	3,8
Przygotowywanie broszur informacyjnych	3,6
Kierowanie do organizacji pozarządowych	3,5
Dostęp do interesujących ofert pracy, które nie zawsze są ogólnodostępne	3,4
Spotkania informacyjne z innymi osobami niepełnosprawnymi, stowarzyszeniami i pracodawcami	3,3
Kontakty bezpośrednie z pracodawcami	3,2
Kierowanie do udziału w projektach finansowanych z UE	3,1
Pomoc prawna	3,1
Szkolenia podwyższające kwalifikacje zawodowe	3,1
Organizacja staży, praktyk u pracodawców	3,0
Pomoc przy poszukiwaniu pracy w Internecie	2,9
Informowanie o rozwiązaniach prawno-organizacyjnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	2,8
Praca socjalna z klientem	2,7
Informowanie o ofercie Powiatowych Urzędów Pracy	2,6
Informowanie o wolnych miejscach w zakładach pracy chronionej	2,6
Proponowanie udziału w targach pracy	2,4
Informacje o samodzielnym prowadzeniu działalności gospodarczej	2,2
Prowadzenie kampanii społecznych	2,2
Pośrednictwo indywidualne dla pracodawców	2,1
Pomoc trenera pracy	2,0
Giełdy pracy	1,8
Organizowanie grup wsparcia w Klubie Integracji Społecznej i Samopomocy	1,7
Kierowanie na warsztaty aktywnego poszukiwania pracy organizowane przez Klub Pracy	1,5
Organizacja kursów prawa jazdy	1,5
Prace interwencyjne, roboty publiczne	1,4
Prowadzenie centrów pracy dla osób niepełnosprawnych	1,3
Pożyczki na prowadzenie działalności gospodarczej	1,2

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Oceny te można zinterpretować w następujący sposób: osoby niepełnosprawne, które zgłaszają się do agencji zatrudnienia, nie wiedzą, jaka praca byłaby dla nich satysfakcjonująca, bądź mają błędne, negatywne wyobrażenie o swoich możliwościach. **W pierwszej kolejności potrzebują wsparcia w zakresie kompetencji psychologicznych i społecznych**.

Jednocześnie najniżej oceniano takie formy wsparcia, które są ogólne, mają charakter jedynie informacyjny, dotyczą zajęć grupowych lub pracy wymuszonej, niezgodnej z zainteresowaniami klientów. Są to: giełdy pracy (średnia ocena 1,8), organizowanie grup wsparcia w Klubie Integracji Społecznej i Samopomocy (1,7), kierowanie na warsztaty aktywnego poszukiwania pracy organizowane przez Klub Pracy (1,5), organizacja kursów prawa jazdy (1,5), prace interwencyjne, roboty publiczne (1,4), prowadzenie centrów pracy dla osób niepełnosprawnych (1,3) i pożyczki na prowadzenie działalności gospodarczej (1,2).

Wykres 12. Ocena znaczenia dla klientów działań wspierających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Tabela 10. Działania wspierające aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych stosowane przez agencje zatrudnienia

	Tak		Nie		Nie wiem / nie mam zdania	
	N	%	N	%	N	%
Coaching, indywidualne rozmowy motywacyjne	26	83,9%	4	12,9%	1	3,2%
Diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych	30	96,8%	1	3,2%	0	0%
Doradztwo zawodowe	29	93,5%	2	6,5%	0	0%
Dostęp do interesujących ofert pracy, które nie zawsze	24	77,4%	7	22,6%	0	0%

są ogólnodostępne						
Giełdy pracy	10	32,3%	20	64,5%	1	3,2%
Indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe	29	93,5%	2	6,5%	0	0%
Informacje o samodzielnym prowadzeniu działalności gospodarczej	17	54,8%	12	38,7%	2	6,5%
Informowanie o ofercie Powiatowych Urzędów Pracy	21	67,7%	10	32,3%	0	0%
Informowanie o rozwiązaniach prawno-organizacyjnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	23	74,2%	7	22,6%	1	3,2%
Informowanie o wolnych miejscach w zakładach pracy chronionej	20	64,5%	11	35,5%	0	0%
Kierowanie do organizacji pozarządowych	25	80,6%	6	19,4%	0	0%
Kierowanie do udziału w projektach finansowanych z UE	23	74,2%	8	25,8%	0	0%
Kierowanie na warsztaty aktywnego poszukiwania pracy organizowane przez Klub Pracy	10	32,3%	21	67,7%	0	0%
Kontakty bezpośrednie z pracodawcami	24	77,4%	7	22,6%	0	0%
Organizacja kursów prawa jazdy	7	22,6%	24	77,4%	0	0%
Organizacja staży, praktyk u pracodawców	19	61,3%	12	38,7%	0	0%
Organizowanie grup wsparcia w Klubie Integracji Społecznej i Samopomocy	5	16,1%	23	74,2%	3	9,7%
Pomoc prawna	24	77,4%	7	22,6%	0	0%
Pomoc przy poszukiwaniu pracy w Internecie	20	64,5%	10	32,3%	1	3,2%
Pomoc trenera pracy	15	48,4%	16	51,6%	0	0%
Pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych	30	96,8%	1	3,2%	0	0%
Pośrednictwo indywidualne dla pracodawców	17	54,8%	14	45,2%	0	0%
Pożyczki na prowadzenie działalności gospodarczej	6	19,4%	25	80,6%	0	0%
Praca socjalna z klientem	19	61,3%	12	38,7%	0	0%
Prace interwencyjne, roboty publiczne	5	16,1%	26	83,9%	0	0%
Proponowanie udziału w targach pracy	22	71,0%	9	29,0%	0	0%
Prowadzenie centrów pracy dla osób niepełnosprawnych	5	16,1%	25	80,6%	1	3,2%
Prowadzenie kampanii społecznych	17	54,8%	14	45,2%	0	0%
Prowadzenie zajęć z autoprezentacji	28	90,3%	3	9,7%	0	0%
Przygotowanie do spotkania z pracodawcą	28	90,3%	3	9,7%	0	0%
Przygotowywanie broszur informacyjnych	27	87,1%	3	9,7%	1	3,2%
Przygotowywanie indywidualnych programów wsparcia	25	80,6%	6	19,4%	0	0%
Rozwój umiejętności osobistych (np. Trening asertywności, pokonywania oporów wobec zmian, komunikacji)	26	83,9%	5	16,1%	0	0%
Spotkania informacyjne z innymi osobami niepełnosprawnymi, stowarzyszeniami i pracodawcami	21	67,7%	10	32,3%	0	0%
Spotkania z psychologiem	26	83,9%	5	16,1%	0	0%
Szkolenia podwyższające kwalifikacje zawodowe	19	61,3%	12	38,7%	0	0%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Wykres 13. Działania wspierające aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych stosowane przez agencje zatrudnienia – tylko odpowiedzi pozytywne



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Respondenci oceniali także, czy powyższe formy są wykorzystywane przez daną agencję zatrudnienia, czy też nie. Katalog **najpowszechniej stosowanych** przez badane podmioty instrumentów wsparcia aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością tworzą następujące działania: **diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych** (96,8% wskazań pozytywnych), **pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych** (96,8%), **doradztwo zawodowe** (93,5%), **indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe** (93,5%).

W codziennej pracy agencji zatrudnienia pojawiają się także zajęcia z autoprezentacji (90,3% badanych agencji stosuje tę formę wzmocnienia potencjału swych klientów) oraz przygotowanie do spotkania z pracodawcą (90,3%). **Osiem z dziesięciu agencji przygotowuje indywidualne plany działania**, a ponadto kieruje beneficjentów do organizacji pozarządowych.

Podmioty pośrednictwa pracy biorące udział w badaniu podkreślają, że **praktycznie nie wykorzystują prac interwencyjnych, robót publicznych** (84% negatywnych wskazań), **nie zajmują się również powszechnie udzielaniem pożyczek na prowadzenie działalności gospodarczej** (80% nie świadczy tego typu usług finansowych). Jedynie co piąty podmiot prowadzi centra pracy dla osób niepełnosprawnych, niespełna jedna czwarta zajmuje się organizacją kursów prawa jazdy. Zwracano też uwagę, że organizacje stale doskonalą ofertę swoich usług i że do działań przyszłościowych należy praca zdalna.

Kolejnym elementem samooceny agencji zatrudnienia było oszacowanie wartości efektów działalności w ciągu ostatniego roku.

Tabela 11. Szacunkowa średnia wartość efektów działalności agencji zatrudnienia w ciągu ostatniego roku

	Średnia	Jednostka miary
Ile osób poszukujących pracy zgłosiło się do Państwa w ciągu ostatniego roku?	374,3	osoby
Ile ofert pracy znajduje się obecnie w Państwa ofercie?	40	oferty
Ile ofert pracy zostało zgłoszonych przez pracodawców do Państwa agencji w ciągu ostatniego roku?	74,6	oferty
Ile osób znalazło zatrudnienie za pośrednictwem usług Państwa agencji w ciągu ostatniego roku?	61,6	oferty
Spośród osób, które w ciągu ostatniego roku znalazły zatrudnienie za pośrednictwem Państwa agencji, jaki odsetek podjął pracę w oparciu o umowę o pracę?	50,5	% osób
Spośród osób, które w ciągu ostatniego roku znalazły zatrudnienie za pośrednictwem Państwa agencji, jaki odsetek podjął pracę w oparciu o umowę cywilno-prawną?	23,3	% osób

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Agencje zatrudnienia aktywne na rynku osób z ograniczoną sprawnością cechują się zróżnicowanym potencjałem, skalą działania i liczbą klientów. W świetle danych ilościowych informujących o efektach działalności analizowanych podmiotów pośrednictwa pracy **można przedstawić statystyczny (uśredniony) obraz krajowej agencji pracy osób niepełnosprawnych (swoisty weberowski typ idealny). Będzie to instytucja, która w ciągu roku rejestruje 374 osoby z niepełnosprawnością, poszukujące angażu. Ta statystyczna agencja pozyskuje miesięcznie 6 ofert pracy (w ciągu roku 72 oferty), za jej pośrednictwem 5 klientów miesięcznie (60 rocznie) znajduje zatrudnienie**.

Struktura efektów działalności poszczególnych agencji jest zróżnicowana. Największa z nich w ciągu ostatniego roku przyciągnęła aż 2,5 tys. niepełnosprawnych poszukujących pracy, trzy kolejne zarejestrowały więcej niż 1 tys. zgłoszeń. Natomiast dwa podmioty (z 31) komunikowały, że nie zdołały zewidencjonować w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy ani jednego gotowego do podjęcia zatrudnienia, pięć kolejnych zarejestrowało mniej niż 50 osób z ograniczoną sprawnością poszukujących zatrudnienia. Dokładnie 42% agencji (nominalnie 13) poświadczyło, że w ostatnim roku zgłosiło się do nich od stu do pięciuset osób poszukujących pracy.

Lider zasobów dysponował w chwili realizacji badania 110 ofertami pracy, co trzeci badany podmiot posiadał od 50 do 100 aktualnych propozycji zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością. Relatywnie wiele agencji (6) nie ewidencjonowało żadnej bieżącej oferty pracy, kolejne 10 podmiotów mogło pochwalić się mniej niż 25 ofertami.

Również intensywność przyciągania pracodawców przez poszczególne agencje jest mocno zróżnicowana. Największa z agencji w ciągu ostatniego roku zdołała skatalogować 500 ofert, kolejne trzy podmioty zagregowały powyżej 200 propozycji pracy. Aż 13 agencji (40% badanych) w trakcie ostatnich dwunastu miesięcy nie pozyskała ani jednej oferty zatrudnienia bądź zdobywała średniomiesięcznie mniej niż 2 oferty płatnego angażu.

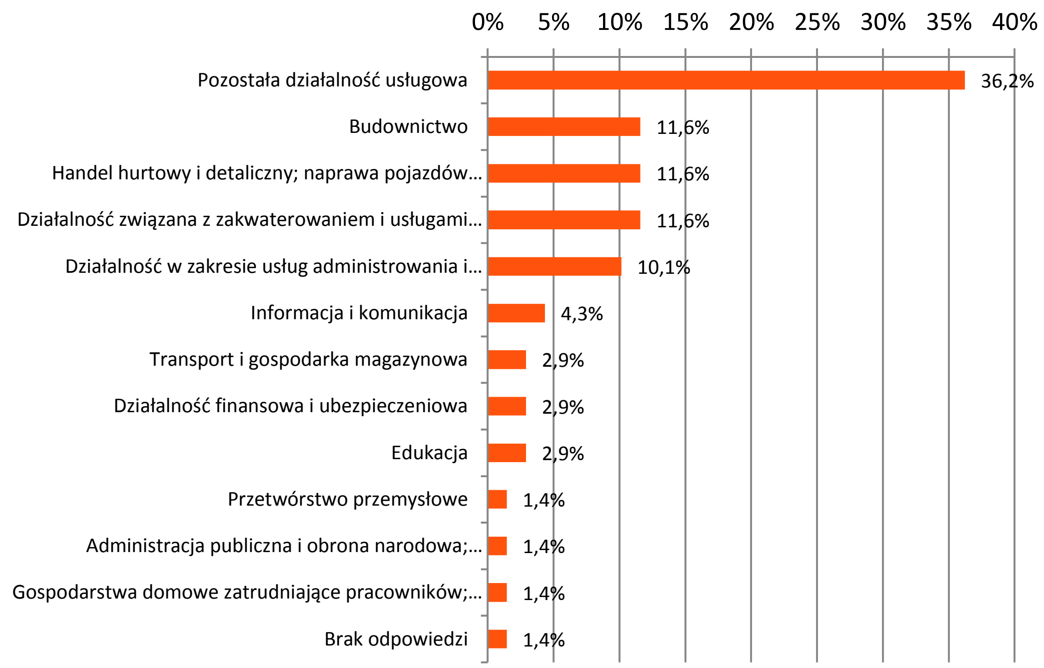
Potencjał agencji zatrudnienia – w ujęciu elementarnym – mierzony jest liczbą osób, które dzięki usłudze danego pośrednika pracy rozpoczęły aktywność zawodową na podstawie umowy cywilnoprawnej lub etatowej. W grupie jednostek zaangażowanych w przedsięwzięcie badawcze **największa z agencji umożliwiła w ciągu ostatniego roku podjęcie pracy przez 300 osób z niepełnosprawnością. Za pośrednictwem usług 6 następnych w rankingu agencji – w każdym przypadku – ponad 100 klientów weszło na rynek pracy**. Dokładnie 39% podmiotów (nominalnie 12 uczestników ITI) przyczyniło się do zatrudnienia mniej niż 20 niepełnosprawnych. **W dużej części agencji (42%) większość nowo zatrudnionych (co najmniej 70% zatrudnionych dzięki poszczególnym agencjom) uzyskiwała umowy etatowe**. Spośród osób, które w ciągu ostatniego roku znalazły zatrudnienie za pośrednictwem analizowanych podmiotów, w przypadku aż 14 – **co ma znaczenie w kontekście bezpieczeństwa stosunku pracy** – nie wystąpiły elastyczne umowy o pracę (umowy cywilno-prawne).

Ważne, że schemat działania wielu – szczególnie mniejszych – stowarzyszeń prowadzących agencje zatrudnienia, polega na wyszukiwaniu oferty pracy dla konkretnej osoby poszukującej zatrudnienia. Podmioty te nie koncentrują się na agregowaniu wielkiej bazy ofert pracy, lecz penetrują lokalny rynek pracy w poszukiwaniu optymalnego zatrudnienia swojemu klientowi.

4.3. Pracodawcy korzystający z usług agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych

W badaniu podjęto także próbę pozyskania opinii o pracodawcach korzystających ze wsparcia agencji zatrudnienia specjalizujących się w usługach dla osób niepełnosprawnych. Należy przy tym zauważyć, że respondenci zapytani o branże, z których pracodawcy zgłaszają popyt na pracowników, wskazywali głównie raczej na nazwy zawodów, a nie samych branż, dlatego większość z nich dało się zakwalifikować jedynie do kategorii „inna działalność usługowa" lub „działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi".

Wykres 14. Branże zgłaszające popyt na pracowników do agencji zatrudnienia



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

W przekroju sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) **największy strumień popytu na pracę osób z niepełnosprawnością rekrutuje się z sekcji S (Pozostała działalność usługowa). Więcej niż co trzecia propozycja zatrudnienia** (36%) **pochodziła przede wszystkim od sklasyfikowanych w niej podmiotów prowadzących działalność organizacji członkowskich – stowarzyszenia, przedsiębiorstwa społeczne**.

Co dziewiąte ogłoszenie kierowane do agencji pochodziło **z firm budowlanych**, również co dziewiąte od podmiotów **zajmujących się handlem hurtowym i/lub detalicznym**. Relatywnie aktywne na rynku zatrudnienia osób z niepełnosprawnością są przedsiębiorstwa sekcji I PKD, **prowadzące działalność w branży hotelarsko-gastronomicznej**.

Za niepokojący należy uznać fakt, że w ofercie agencji zatrudnienia aktywnych w pośrednictwie pracy osób z niepełnosprawnością praktycznie nie wystąpiły propozycje angażu w jednostkach administracji publicznej (jedynie 1,4% wszystkich ofert).

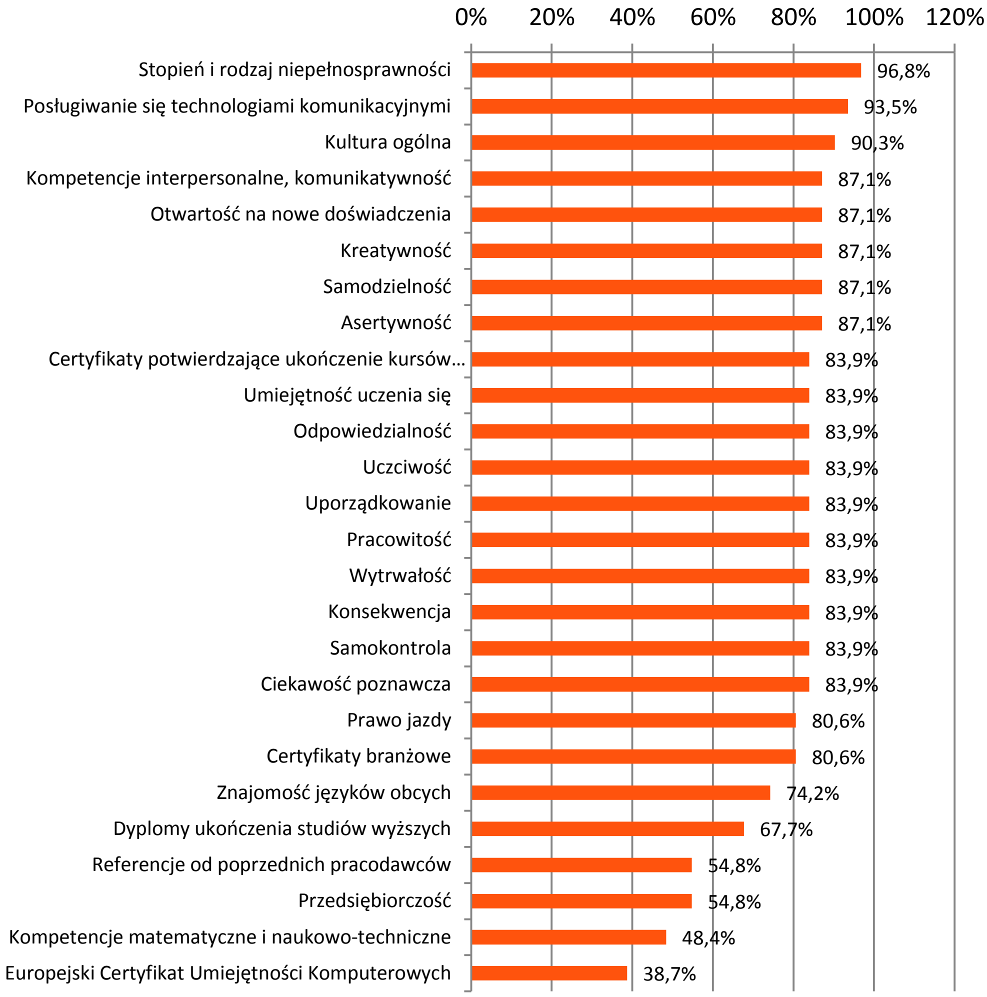
Tabela 12. Cechy potencjalnych pracowników zgłaszane przez pracodawców

	Tak		Nie		Nie wiem / nie mam zdania	
	N	%	N	%	N	%
Dokumenty formalne						
Dyplomy ukończenia studiów wyższych	21	67,7%	10	32,3%	0	0%
Certyfikaty potwierdzające ukończenie kursów specjalistycznych	26	83,9%	5	16,1%	0	0%
Prawo jazdy	25	80,6%	6	19,4%	0	0%
Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych	12	38,7%	19	61,3%	0	0%
Certyfikaty branżowe	25	80,6%	5	16,1%	1	3,2%
Referencje od poprzednich pracodawców	17	54,8%	13	41,9%	1	3,2%
Kompetencje kluczowe						
Znajomość języków obcych	23	74,2%	8	25,8%	0	0%
Posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi	29	93,5%	2	6,5%	0	0%
Kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	15	48,4%	15	48,4%	1	3,2%
Przedsiębiorczość	17	54,8%	14	45,2%	0	0%
Kompetencje interpersonalne, komunikatywność	27	87,1%	4	12,9%	0	0%
Umiejętność uczenia się	26	83,9%	5	16,1%	0	0%
Kultura ogólna	28	90,3%	2	6,5%	1	3,2%
Cechy osobowe						
Stopień i rodzaj niepełnosprawności	30	96,8%	1	3,2%	0	0%
Otwartość na nowe doświadczenia	27	87,1%	4	12,9%	0	0%
Kreatywność	27	87,1%	4	12,9%	0	0%
Samodzielność	27	87,1%	4	12,9%	0	0%
Odpowiedzialność	26	83,9%	4	12,9%	1	3,2%
Uczciwość	26	83,9%	4	12,9%	1	3,2%
Uporządkowanie	26	83,9%	4	12,9%	1	3,2%
Asertywność	27	87,1%	4	12,9%	0	0%
Pracowitość	26	83,9%	4	12,9%	1	3,2%
Wytrwałość	26	83,9%	5	16,1%	0	0%
Konsekwencja	26	83,9%	5	16,1%	0	0%
Samokontrola	26	83,9%	5	16,1%	0	0%
Ciekawość poznawcza	26	83,9%	5	16,1%	0	0%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Oczywisty natomiast wydaje się fakt, że agencje nie dysponowały propozycjami pracy w sekcji A (głównie rolnictwo), w której działające gospodarstwa rolne nie poszukują pracowników na wolnym rynku (rekrutacja jest tradycyjnie zamknięta – w ramach rodziny). Osoby zainteresowane podjęciem pracy w firmach koncentrujących działalność na obsłudze rynku nieruchomości (sekcja L) czy związanych z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R) nie miały szans na jej pozyskanie za pośrednictwem agencji zatrudnienia (brak ofert pracy z przedsiębiorstw z tych sekcji). Można zaryzykować twierdzenie, że niezbędne są kampanie społeczne dla podmiotów z tych branż i przełamywanie stereotypów dotyczących osób niepełnosprawnych.

Wykres 15. Cechy potencjalnych pracowników zgłaszane przez pracodawców – tylko odpowiedzi pozytywne



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Kolejną analizowaną kwestią były cechy, na jakie zwracają uwagę pracodawcy zgłaszający się do agencji zatrudnienia. **Generalnie pracodawcy biorą pod uwagę stopień i rodzaj niepełnosprawności** (96,8%). Przy czym zainteresowanie to, jak twierdziła część z respondentów, ma charakter instrumentalny, wynika z dostępu do dotacji, jakie mogą oni uzyskać dzięki zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej. Ponadto trzeba zwrócić uwagę na obecne w społeczeństwie negatywne stereotypy – pracodawcy najchętniej przyjęliby do pracy osobę niepełnosprawną, po której nie widać, że nią jest.

Cechy osobowe, kompetencje i dokumenty poświadczające wykształcenie i kwalifikacje znajdują się dopiero na dalszym miejscu w stosunku do informacji o stopniu i rodzaju niepełnosprawności. Pracodawcy oczekują od kandydata głównie otwartości na nowe doświadczenia, samodzielności oraz kreatywności (87% w przypadku każdej z cech). Jednocześnie rozpoznanie u potencjalnego pracownika przed jego zatrudnieniem tych cech jest bardzo ciężkie.

W opinii analizowanych podmiotów pośrednictwa pracy pracodawcy zainteresowani rekrutacją osób z ograniczoną sprawnością **najczęściej oczekują – z dokumentów formalnych kandydatów**

– **certyfikatów potwierdzających ukończenie kursów specjalistycznych** (84% wskazań), posiadania prawa jazdy (81%), czy certyfikatów branżowych (również 81%).

Brak Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych w 2/3 przypadków nie zamyka kandydatowi szansy na podjęcie pracy. Z opinii respondentów wynika, że pracodawcy właściwie nie wiedzą nic o tej formie potwierdzenia kwalifikacji zawodowych. Zdaniem agencji **wśród pożądanych kompetencji kluczowych znajduje się przede wszystkim posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi** (93,5% wskazań), **a ponadto kultura ogólna** (90,2%) **i kompetencje interpersonalne, w tym komunikatywność** (87,1%).

Relatywnie mniejsze znaczenie odgrywają kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne (48%), postawy proprzedsiębiorcze (45%) i referencje od poprzednich pracodawców (41,9%). Najmniejsze znaczenie mają takie cechy osobowe kandydatów jak: wytrwałość (16,1%), konsekwencja (16,1%), samokontrola (16,1%) i ciekawość poznawcza (16,1%).

Osoby niepełnosprawne odnajdują się w wielu profesjach. Doświadczenia agencji zatrudnienia wskazują, że są grupy zawodów, w których szansa na znalezienie pracy przez osobę z niepełnosprawnością – w świetle aktualnych tendencji rynku pracy w kraju – jest największa.

Katalog najpowszechniej oferowanych za pośrednictwem agencji zatrudnienia profesji tworzą cztery zestawy zawodów: pracownicy przy pracach prostych (sprzątanie, usługi porządkowe), **pracownicy ochrony mienia** (agent ochrony, stróż, dozorca), **zawody biurowe** (archiwistyka, wpisywanie danych, prace biurowe), **zawody sektora IT i e-praca** (grafik komputerowy, informatyk, telemarketing). Jak zauważają respondenci, taki zestaw oferowanych zawodów wynika z błędnych przekonań o umiejętnościach i możliwościach osób niepełnosprawnych. Są one uwzględniane głównie jako pracownicy, którzy powinni świadczyć jedynie prace pomocnicze, o czynnościach powtarzalnych, obarczone niskim stopniem odpowiedzialności i koniecznością wykorzystania zdolności kreatywnych i eksperckich. W tym kontekście zasadny jest wzrost promocji telepracy i innych elastycznych form organizacji czy współdzielenia pracy.

Respondentów zapytano również o to, w jakich zawodach najtrudniej jest znaleźć zatrudnienie osobie niepełnosprawnej. Dane empiryczne na temat typów ofert pracy pojawiających się w agencjach zatrudnienia w ostatnich latach pozwalają na wskazanie zawodów, w których osoby niepełnosprawne (na rynku otwartym) mają niewielką szansą na pracę. **Reprezentanci agencji uczestniczących w badaniu do grupy profesji *de facto* zamkniętych dla osób z ograniczoną sprawnością** (ze względu na brak ofert pracy) **zaliczają: stanowiska zarządcze** (kierownicze), **zawody techniczne wymagające specjalistycznych uprawnień, zawody administracyjne, zawody wymagające dużej dyspozycyjności i/lub mobilności**. Wskazywano tutaj takie zawody, jak: administracja biurowa, projektant, górnik, pielęgniarka, naukowcy, informatycy, kierowcy, sprzedawca, przedsiębiorca i zawody wymagające dużej dyspozycyjności.

ROZDZIAŁ V. Siła niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe

5.1. Potencjał wewnętrzny agencji zatrudnienia

Zaprojektowanie działań wspierających agencje zatrudnienia wymaga omówienia posiadanych przez nie zasobów i umiejętności. Respondenci zostali poproszeni o ich ocenę w skali od 1 do 6, gdzie 6 = „celująco”, 1 = „niedostatecznie”.

Tabela 13. Ocena wyposażenia organizacji pozarządowej i agencji zatrudnienia w kluczowe zasoby i umiejętności

	Średnia ocena
Sfera działalności doradczej	
Duże zróżnicowanie usług	4,6
Elastyczność dostosowania usług do potrzeb odbiorców	4,8
Kompleksowość usług	4,8
Nowoczesność wykorzystywanych technik aktywizacji	4,6
Unikalne usługi	4,2
Wykorzystanie e-learningu	3,3
Wysokie kompetencje doradców i pośredników pracy	4,7
Sfera zarządzania jakością	
Posiadanie spisanych zasad realizacji usług	4,2
Posiadanie standardu konsultacji doradztwa zawodowego	4,1
Posiadanie standardu konsultacji prawnej	3,8
Posiadanie standardu konsultacji psychologicznej	3,7
Posiadanie standardu metody kontroli i zapewnienia jakości usług	3,4
Posiadanie standardu pracy recepcji	3,4
Posiadanie standardu usług pośrednictwa pracy	4,3
Posiadanie standardu usług szkoleniowych	4,5
Sfera marketingu	
Szeroka działalność reklamowa	4,1
Wizerunek, renoma agencji	4,3
Wysokie kompetencje pracowników marketingu	3,5
Znajomość aktualnej sytuacji na rynku pracy	4,9
Znajomość potrzeb klientów	4,9

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Organizacje pozarządowe biorące udział w badaniu ITI **w generalnym ujęciu autooceny swoich struktur pod względem kluczowych zasobów i umiejętności informują o bardzo wysokim potencjale wewnętrznym** (dominują średnie wskazania powyżej 4,0 przy zastosowaniu szkolnej, sześciostopniowej skali oceny).

Tabela 14. Ocena wyposażenia organizacji pozarządowej i agencji zatrudnienia w kluczowe zasoby i umiejętności – kontynuacja

	Średnia ocena
Sfera finansów	
Jakość kadry zarządzającej finansami	3,9
Możliwości finansowania rozwoju z funduszy własnych	3,2
Możliwości finansowania rozwoju ze środków zewnętrznych	4,1
Stabilność finansowa organizacji	3,5
Sfera organizacji i zarządzania	
Jakość kadry kierowniczej – naczelne kierownictwo	4,6
Jakość kadry kierowniczej średniego szczebla	4,5
Jakość systemu motywacji	4,0
Posiadanie metodologii i narzędzi do budowania strategii rozwoju	3,8
Posiadanie opracowanej strategii rozwoju	3,8
Pozyskiwanie partnerów krajowych do wspólnych przedsięwzięć	4,2
Pozyskiwanie partnerów zagranicznych do wspólnych przedsięwzięć	3,6
Sprawność systemów komunikacji wewnętrznej	4,3
Stopień identyfikacji kadry z celami organizacji	4,8
Sfera zatrudnienia	
Posiadanie metodologii ułatwiającej przekazywanie wiedzy wewnątrz organizacji	4,6
Dążenie do podnoszenia kwalifikacji	4,8
Istniejąca w agencji kultura organizacyjna	4,8
Lojalność pracowników	4,9
Nastawienie pracowników do zmian	4,6
Obecność osób niepełnosprawnych wśród samych pracowników agencji	3,8
Posiadanie narzędzi oceny i diagnozowana kompetencji pracowników	4,1
Posiadanie opracowanych profili kompetencji zawodowych pracowników	4,3
Skłonność pracowników do innowacji i zmian	4,6
Sfera infrastruktury	
Wyposażenie lokalowe wolne od barier architektonicznych	4,6
Zapewnienie klientom dogodnego dostępu do usług	4,7
Wygląd biura	4,6

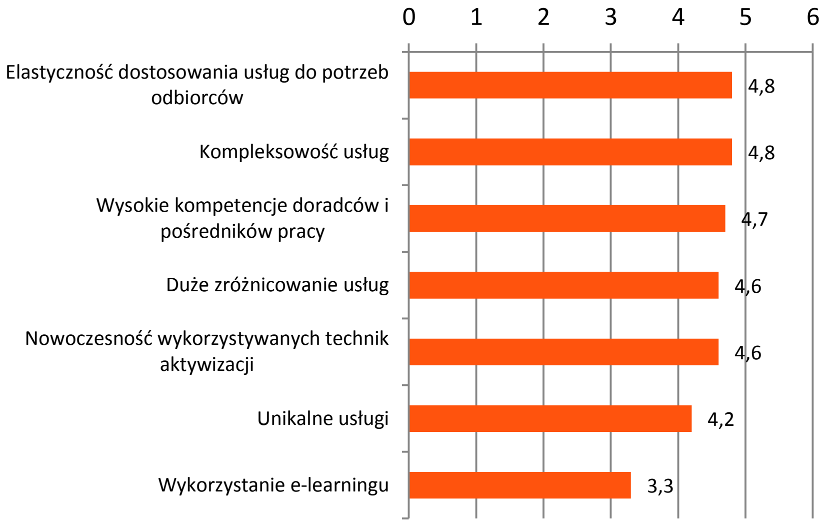
Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Z siedmiu eksplorowanych obszarów zarządzający agencjami zatrudnienia **najlepiej oceniają sferę swojej infrastruktury**, w tym oferowanie bardzo dobrego dostępu do usług swym klientom. **Wymiar zatrudnienia jest również bardzo pozytywnie odbierany przez podmioty zaangażowane w pomiarze badawczym** – zwrócona została uwaga na lojalność pracowników (średnia nota 4,9), podnoszenie kwalifikacji przez własną kadrę oraz pożądana skłonność do innowacji.

O sile marketingowej agencji – w samoocenie badanych – świadczy **bardzo dobra znajomość potrzeb swych klientów oraz bardzo dobra wiedza na temat sytuacji na rynku pracy** (w obu przypadkach 4,9). **Szansą na rozwój form świadczonego doradztwa jest e-learning, niezbyt powszechnie**

wykorzystywany przez analizowane podmioty. **Jedynym** (w skali 31 badanych organizacji) **mankamentem jest sfera finansów**. Organizacje prowadzące pośrednictwo pracy na rzecz osób z niepełnosprawnością informują o niesatysfakcjonującym poziomie stabilności finansowej oraz ograniczonych możliwościach rozwoju z funduszy własnych.

Wykres 16. Ocena zasobów i umiejętności organizacji pozarządowej i agencji zatrudnienia w sferze działalności doradczej

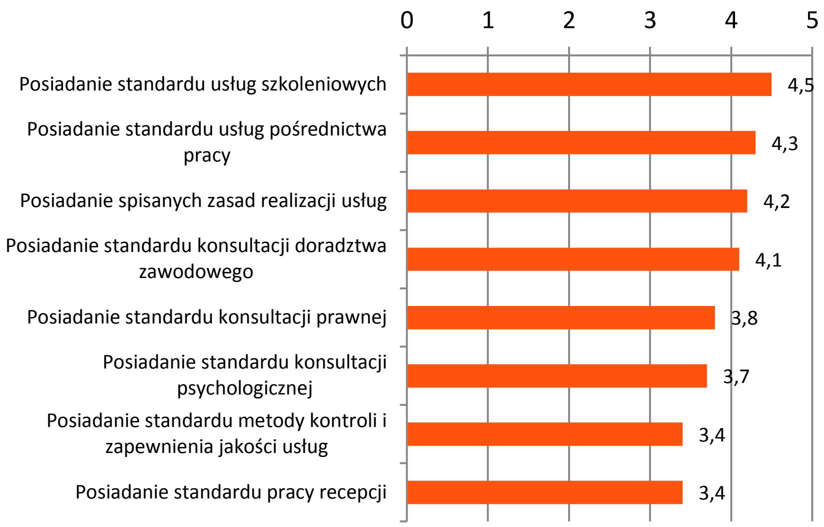


Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

W ujęciu szczegółowym prowadzonej działalności doradczej agencje zatrudnienia bardzo wysoko oceniają swoją **kompleksowość usług**, pozytywnym wyróżnikiem postępowania jest stałe **dostosowywanie usług do potrzeb swych klientów** (średnia nota 4,8). Wizytówką organizacji są, w odczuciu podmiotów, zatrudnieni, wysoko kwalifikowani doradcy i pośrednik pracy (4,7). Najniżej ocenia się wykorzystanie e-learningu (3,3).

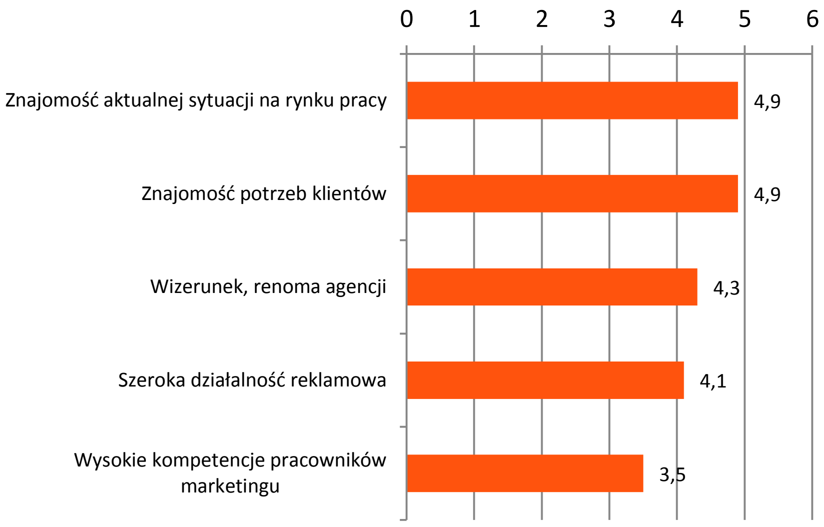
Na gruncie zarządzania jakością pozytywne odczucia przedstawicieli badanych podmiotów związane są z **wypracowaniem standardu usług szkoleniowych** (średnia ocena 4,5). Satysfakcjonujący poziom osiąga również standaryzacja **usług pośrednictwa pracy** (4,3). Relatywnie najniższe zadowolenie występuje w przypadku kodyfikacji metod kontroli i zapewnienia jakości usług (3,4), a także posiadania standardu pracy recepcji (3,4). Należy zauważyć, że istnienia tych standardów w formie spisanej nie potwierdza przeprowadzony przegląd sprawozdań merytorycznych i stron internetowych analizowanych agencji.

Wykres 17. Ocena zasobów i umiejętności organizacji pozarządowej i agencji zatrudnienia w sferze zarządzania jakością



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

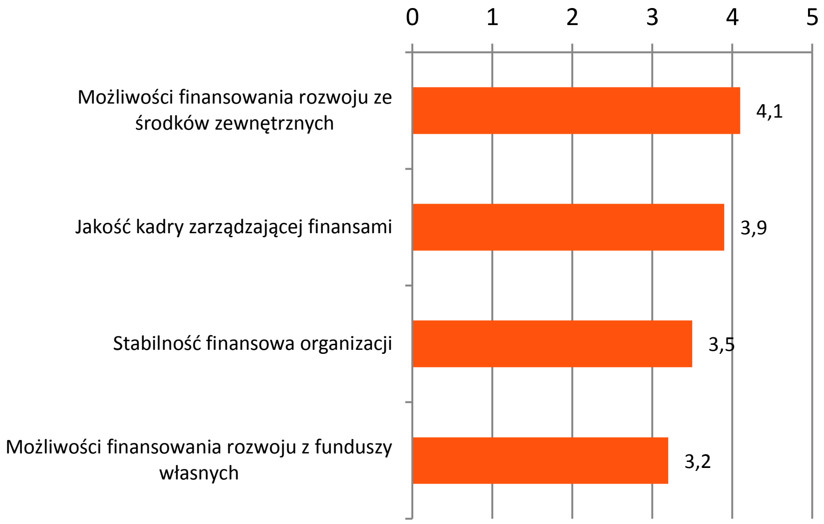
Wykres 18. Ocena zasobów i umiejętności organizacji pozarządowej i agencji zatrudnienia w sferze marketingu



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Potencjał marketingowego oddziaływania agencji na rynek pośrednictwa pracy osób z niepełnosprawnością uznawany jest za bardzo wysoki. **Organizacje oceniają siebie jako ekspertów zaznajomionych z aktualną sytuacji na rynku pracy oraz w zakresie potrzeb klientów** (średnia ocena 4,9). Zasoby i umiejętności będące w dyspozycji analizowanych podmiotów pozwalają na podkreślenie renomy agencji (4,3). Za wyraz samokrytyki można uznać niską ocenę kompetencji pracowników działów marketingu (3,5), co można interpretować jako chęć podnoszenia swoich kompetencji i poprawy osiąganych wyników.

Wykres 19. Ocena zasobów i umiejętności organizacji pozarządowej i agencji zatrudnienia w sferze finansów



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Wykres 20. Ocena zasobów i umiejętności organizacji pozarządowej i agencji zatrudnienia w sferze organizacji i zarządzania



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Na tle analizowanych siedmiu sfer potencjału jednostek prowadzących agencje pośrednictwa pracy relatywnie najsłabiej prezentuje się autoocena możliwości kapitałowych. O ile perspektywy rozwoju podmiotów dzięki wsparciu środków zewnętrznych są oceniane jako dobre (średnia ocena 4,1), to **stabilność finansowa organizacji, a tym bardziej możliwości finansowania rozwoju z funduszy własnych, są poniżej oczekiwań** (odpowiednio 3,5 oraz 3,2). Podniesienie kompetencji i możliwości w tym zakresie wymaga nie tylko wsparcia samych agencji, ale także tworzenia programów publicznych lub zmian w regulacjach prawnych. Jak zauważają respondenci, niestabilność finansowania działalności organizacji może negatywnie odbijać się na jej klientach. Stoi ona bowiem w sprzeczności z dążeniem do tworzenia i świadczenia kompleksowych usług, długofalowej aktywizacji – od poszukiwania zatrudnienia, wprowadzenia do miejsca pracy, przez kontakt

z potrzebującymi wsparcia osobami już zatrudnionymi. Pomoc ta jest stopniowo wycofywana – do momentu, aż osoba niepełnosprawna będzie w stanie w miarę samodzielnie sobie radzić. Często problemem jest fakt, że środki kończą się wcześniej niż następuje osiągnięcie tej samodzielności.

Wykres 21. Ocena zasobów i umiejętności organizacji pozarządowej i agencji zatrudnienia w sferze zatrudnienia

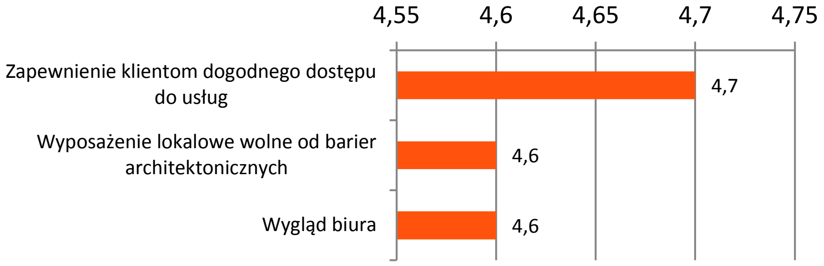


Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Płaszczyzna organizacji i zarządzania w podmiotach prowadzących niepubliczne agencje zatrudnienia na rzecz osób z ograniczoną sprawnością jest oceniana ambiwalentnie. Z jednej strony podkreśla się pożądany stopień identyfikacji kadry z celami organizacji (średnia ocena 4,8), a także jakość kierowniczej kadry wysokiego szczebla (4,6). Z drugiej strony uczestnicy badania wskazują w wielu przypadkach na brak opracowanej strategii rozwoju (3,8) czy trudności w pozyskiwaniu partnerów zagranicznych do wspólnych przedsięwzięć (3,6). Krytycznie zatem ocenia się długoterminowe szanse rozwojowe i możliwości wymiany dobrych praktyk poprzez kooperację z podmiotami zagranicznymi, chociażby w międzynarodowych projektach wdrożeniowych czy badawczych.

Kapitał ludzki badanych podmiotów oceniany jest jako ponadprzeciętnie wysoki. Poza wspomnianą bardzo wysoką lojalność pracowniczą zwraca uwagę szczególnie pozytywnie odbierana kultura organizacyjna w agencji (średnia ocena 4,8). W przeświadczeniu reprezentantów pomiaru badawczego obszarem do ulepszeń jest liczba osób niepełnosprawnych wśród samych pracowników agencji (najniższa nota w tej sferze: 3,8) oraz wyposażenie organizacji w narzędzia oceny i diagnozowana kompetencji pracowników (4,1).

Wykres 22. Ocena zasobów i umiejętności organizacji pozarządowej i agencji zatrudnienia w sferze infrastruktury



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Jak już podkreślono, **zarządzający agencjami zatrudnienia spośród wszystkich sfer potencjału wewnętrznego swych organizacji najwyżej oceniają infrastrukturę**: zapewnienie klientom dogodnego dostępu do usług (4,7) oraz wyposażenie lokalowe wolne od barier architektonicznych i wygląd biura (4,6). Wyniki te należy ocenić krytycznie, jeśli weźmie się pod uwagę dostępność i dostosowanie stron internetowych części organizacji dla osób niepełnosprawnych czy broszur informacyjnych.

5.2. Finansowanie działalności agencji zatrudnienia

W świetle omówionych powyżej wyników zasadne jest stwierdzenie, że szczególnego wsparcia – z perspektywy strategicznego rozwoju sektora agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych – wymaga sfera finansowa. Projektując badanie, dążono do zdobycia możliwie wielu informacji o tej płaszczyźnie.

Podstawową informacją jest określenie źródeł finansowania działalności organizacji pozarządowych prowadzących analizowane agencje. Kanały pozyskiwania środków wskazują na kondycję trzeciego sektora w Polsce. Kończąca się perspektywa finansowa Unii Europejskiej (budżet 2007-2013) spowodowała istotne zmiany na rynku NGO (m.in. dynamiczny rozrost jego sformalizowanej, projektowej aktywności). **Programy unijne, jak dowodzą dane z ITI, są obecnie głównym źródłem finansowania podmiotów prowadzących pośrednictwo pracy**. Dokładnie 71% z badanych agencji pracy (organizacji-matek agencji) dokonało takiego wskazania.

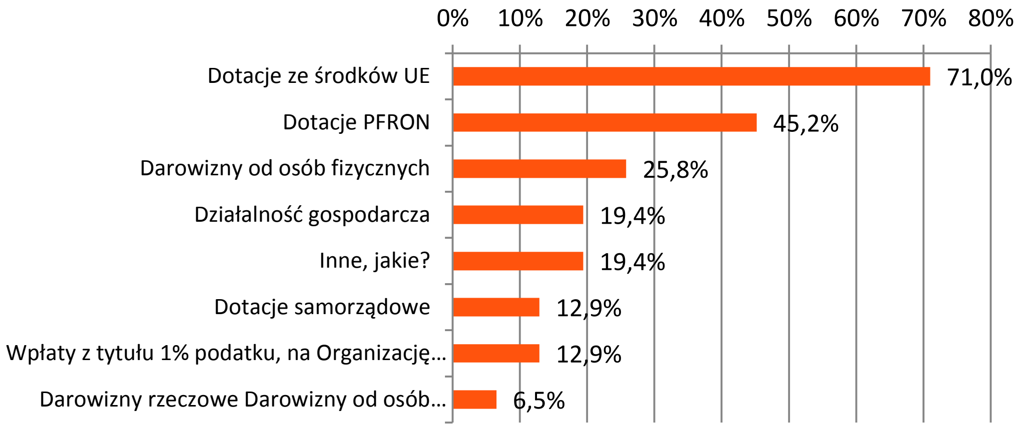
Tabela 15. Główne źródła finansowania działalności organizacji i agencji zatrudnienia

	Tak		Nie	
	N	%	N	%
Darowizny od osób fizycznych	8	25,8%	23	74,2%
Darowizny rzeczowe, darowizny od osób prawnych	2	6,5%	29	93,5%
Dotacje PFRON	14	45,2%	17	54,8%
Dotacje samorządowe	4	12,9%	27	87,1%
Dotacje ze środków UE	22	71,0%	9	29,0%
Działalność gospodarcza	6	19,4%	25	80,6%
Wpłaty z tytułu 1% podatku na Organizację Pożytku Publicznego	4	12,9%	27	87,1%
Inne, jakie?	6	19,4%	25	80,6%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31. Dane nie sumują się do 100%, ponieważ każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Dotacje z PFRON-u stanowią podstawowy ekonomiczny czynnik rozwoju rozwoju 45% podmiotów. Co czwarta organizacja biorąca udział w pomiarze badawczym informuje, że bardzo ważnym źródłem finansowania są darowizny od osób fizycznych. Specyfiką agencji pracy aktywnych na rzecz osób z ograniczoną sprawnością jest **niewielka skala finansowania z działalności wolnorynkowej** – jedynie co piąty podmiot wskazuje, że działalność gospodarcza jest głównym źródłem opłacania prowadzonej aktywności.

Wykres 23. Główne źródła finansowania działalności organizacji i agencji zatrudnienia – tylko odpowiedzi pozytywne



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31. Dane nie sumują się do 100%, ponieważ każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

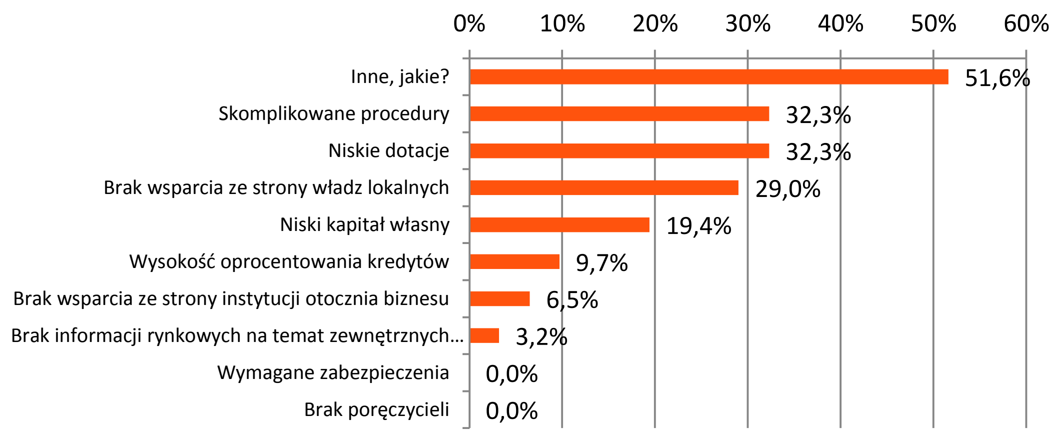
Tabela 16. Główne problemy organizacji i agencji zatrudnienia w pozyskiwaniu zewnętrznych źródeł finansowania

	Tak		Nie	
	N	%	N	%
Wysokość oprocentowania kredytów	3	9,7%	28	90,3%
Wymagane zabezpieczenia	0	0%	31	100%
Brak poręczycieli	0	0%	31	100%
Skomplikowane procedury	10	32,3%	21	67,7%
Niskie dotacje	10	32,3%	21	67,7%
Niski kapitał własny	6	19,4%	25	80,6%
Brak wsparcia ze strony władz lokalnych	9	29,0%	22	71,0%
Brak wsparcia ze strony instytucji otocznia biznesu	2	6,5%	29	93,5%
Brak informacji rynkowych na temat zewnętrznych źródeł finansowania	1	3,2%	30	96,8%
Inne, jakie?	16	51,6%	15	48,4%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31. Dane nie sumują się do 100%, ponieważ każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Można pokusić się o wniosek, że przynajmniej część organizacji dotknięta jest uzależnieniem od grantów – to znaczy prowadzą szkolenia bądź doradztwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, dopiero jeśli dostaną na takie działania grant z projektu (najczęściej unijnego). Oczywiście w mniejszym stopniu dotyczy to organizacji, które działają tylko na rzecz osób niepełnosprawnych i korzystają ze wsparcia z PFRON-u.

Wykres 24. Główne problemy organizacji i agencji zatrudnienia w pozyskiwaniu zewnętrznych źródeł finansowania – tylko odpowiedzi pozytywne



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31. Dane nie sumują się do 100%, ponieważ każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Istotne jest poszerzenie wiedzy o tym, na jakie problemy napotykają organizacje prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych w pozyskiwaniu zewnętrznych źródeł finansowania działalności. Okazuje się, że problemem właściwie nie jest brak poręczycieli czy nieposiadanie wymaganych zabezpieczeń, gdyż podmioty te właściwie rzadko korzystają z pożyczek czy kredytów. Badane organizacje nie są jednak finansowo samowystarczalne. Zdolności fundraisingowe są słabo

rozwinięte, choć powinny być kluczową kompetencją tych podmiotów. Uzależnienie od publicznych środków unijnych i krajowych prowadzi do uznania **za główne bariery w dotarciu do zewnętrznych źródeł kapitałowych: skomplikowanych procedur** (wskazane przez 1/3 badanych agencji), **niskich dotacji** (32,3%) **oraz braku wsparcia ze strony władz lokalnych** (29,0%). Innymi słowy, barierami rozwoju organizacji, są w wielu przypadkach uwarunkowania systemowe dystrybucji środków europejskich. Organizacje pozarządowe aktywne na rzecz osób z niepełnosprawnością, aplikując o fundusze UE, bardzo często konkurują nie tylko miedzy sobą, lecz także z firmami wyspecjalizowanymi w procedurach konkursowych.

Jednocześnie respondenci dość często wskazywali na inne niż zaproponowane w kwestionariuszu problemy z pozyskiwaniem zewnętrznych funduszy. Wśród nich znalazły się: „brak ciągłości w finansowaniu", „brak sponsorów", „brak zrozumienia specyfiki działalności na rzecz osób niepełnosprawnych", „duża rywalizacja", „mała ilość ofert", „mało środków i sposób oceny projektów wnioskujących o dofinansowanie", „firmy konsultingowe wygrywają konkursy bądź przetargi i później zgłaszają się do organizacji o pomoc", „przejmowanie funduszy przez duże organizacje", „tworzenie priorytetów, w których osoby niepełnosprawne są pomijane".

5.3. Szanse i bariery rozwojowe agencji zatrudnienia w warunkach standaryzacji usług

Za czynnik istotny dla wewnętrznego rozwoju potencjału niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych uznano także poprawę jakości świadczonych przez nie usług. Wymaga to wprowadzania i podwyższania wymagań stawianych pracownikom i ich kontaktom z otoczeniem. Standaryzacja zwiększa przewidywalność agencji zarówno dla osób ją reprezentujących, jak i – przede wszystkim – dla podmiotów wchodzących z nią w różne relacje. Klienci i partnerzy biznesowi czy społeczni powinni posiadać możliwie pełną informację o tym, jakich usług mogą oczekiwać. W ten sposób organizacja staje się bardziej przewidywalna i godna zaufania, a więc możliwe jest kształtowanie współpracy długoterminowej.

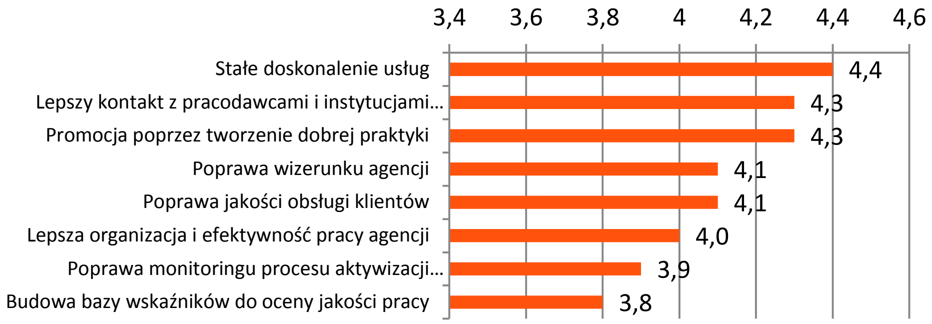
Tabela 17. Ocena korzyści dla agencji zatrudnienia ze standaryzacji swoich usług

	Średnia ocena
Poprawa wizerunku agencji	4,1
Lepszy kontakt z pracodawcami i instytucjami publicznymi	4,3
Lepsza organizacja i efektywność pracy agencji	4,0
Poprawa jakości obsługi klientów	4,1
Poprawa monitoringu procesu aktywizacji zawodowej	3,9
Budowa bazy wskaźników do oceny jakości pracy	3,8
Promocja poprzez tworzenie dobrej praktyki	4,3
Stałe doskonalenie usług	4,4

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Standaryzacja usług jest zatem warunkiem efektywnego rozwoju organizacji w dłuższej perspektywie. Respondenci oceniali w skali od 1 do 5 znaczenie potencjalnych korzyści ze standaryzacji usług agencji, gdzie 1 = „bez znaczenia", 5 = „bardzo duże znaczenie". Agencje pośrednictwa pracy objęte badaniem przyznają, że kodyfikacja świadczonych usług przynosi/przyniesie wymierne efekty.

Wykres 25. Ocena korzyści dla agencji zatrudnienia ze standaryzacji swoich usług



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Kluczową korzyścią z wdrażania standaryzacji usług ma być lepszy kontakt z pracodawcami i instytucjami publicznymi (średnia ocena 4,3). Podmioty zgadzają się, że proces standaryzacji przyczynia się do **ciągłego doskonalenia usług** (4,4), a ponadto jest **pożądaną promocją – poprzez tworzenie dobrej praktyki** (4,3).

Jednocześnie w mniejszym stopniu jako korzyści ze standaryzacji są postrzegane poprawa monitoringu procesu aktywizacji zawodowej (średnia ocena 3,9) oraz budowa bazy wskaźników do oceny jakości pracy (średnia ocena 3,8). Może to oznaczać, że **o ile istnieje ogólna zgoda co do standaryzacji, to już samo jej wprowadzenie od strony techniczno-administracyjnej może być problematyczne**.

W celu określenia barier rozwoju agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe poproszono respondentów także o ocenę 29 potencjalnych przeszkód, w skali od 1 do 5, w podziale na znajdujące się po stronie agencji zatrudnienia, pracodawców, pracowników, publicznych służb zatrudnienia oraz pochodzące z innych źródeł.

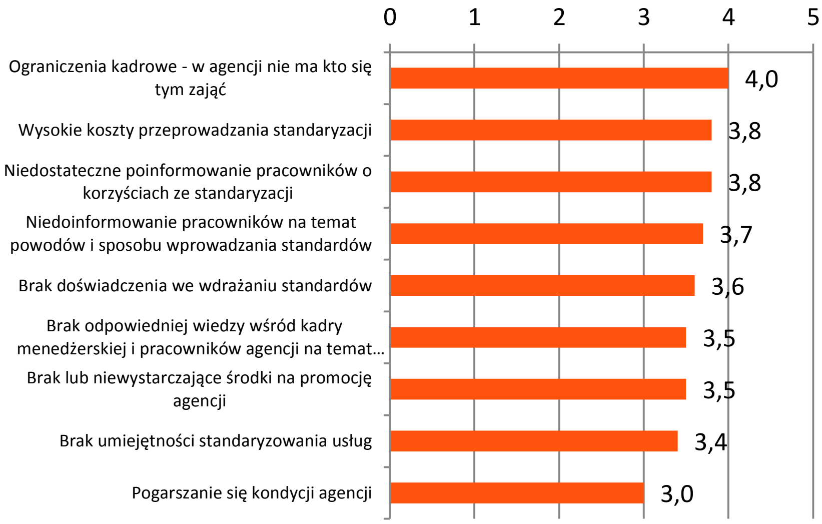
Organizacje trzeciego sektora aktywne w obszarze pośrednictwa pracy osób z niepełnosprawnością w różny sposób oceniają istotność barier rozwoju świadczonych usług. Uśrednione odpowiedzi 31 podmiotów pokazują jednak swoisty obraz oceny determinant rozwoju badanego segmentu niepublicznych służb zatrudnienia. **Z czterech analizowanych grup barier** (pomijając „inne bariery") **najwięcej wysokich wskazań dotyczy utrudnień po stronie publicznych służb zatrudnienia** (średnia 3,63), opozycyjnie najniższe wskazania odnoszą się do przyczyn leżących po stronie pracowników (3,48).

Tabela 18. Ocena barier rozwoju usług agencji zatrudnienia

	Średnia ocena
Po stronie agencji zatrudnienia	
Brak odpowiedniej wiedzy wśród kadry menedżerskiej i pracowników agencji na temat standaryzacji	3,5
Brak umiejętności standaryzowania usług	3,4
Wysokie koszty przeprowadzania standaryzacji	3,8
Niedoinformowanie pracowników na temat powodów i sposobu wprowadzania standardów	3,7
Niedostateczne poinformowanie pracowników o korzyściach ze standaryzacji	3,8
Ograniczenia kadrowe – w agencji nie ma kto się tym zająć	4,0
Brak doświadczenia we wdrażaniu standardów	3,6
Pogarszanie się kondycji agencji	3,0
Brak lub niewystarczające środki na promocję agencji	3,5
Po stronie pracodawców	
Brak zapotrzebowania na standardy pracy agencji zatrudnienia	3,2
Niechęć do współpracy z agencjami zatrudnienia	3,6
Brak wiedzy o usługach świadczonych przez agencje zatrudnienia	3,8
Niestabilność współpracy z pracodawcami	3,8
Po stronie pracowników	
Bierna postawa osób poszukujących pracy – niskie zainteresowanie oferowanymi formami wsparcia	3,5
Niedostateczna świadomość korzyści z wykorzystania zestandaryzowanych modeli wsparcia	3,4
Niskie zainteresowanie możliwościami przekwalifikowania się	3,5
Niski potencjał adaptacyjny poszukujących pracy	3,5
Po stronie publicznych służb zatrudnienia	
Niewielkie doświadczenie w prowadzeniu projektów aktywizacyjnych	3,2
Ograniczenia kadrowe Powiatowych Urzędów Pracy, PUP	3,1
Brak standardów stosowanych w kontaktach z agencjami zatrudnienia	3,5
Niewystarczająca wiedza o usługach agencji zatrudnienia	3,7
Brak opracowań dotyczących dobrych praktyk zatrudnienia osób niepełnosprawnych	3,7
Brak zainteresowania współpracą z niepublicznymi instytucjami rynku pracy	4,0
Brak lub niedobór działań wspierających agencje zatrudnienia (szkolenia, wspólne projekty z władzami lokalnymi)	4,2
Inne bariery	
Przepisy prawne utrudniające agencjom zatrudnienia pozyskiwanie stałych źródeł dofinansowania	3,8
Zła opinia na temat standaryzacji usług rynku pracy	3,4
Niska świadomość społeczna dotycząca korzyści ze standaryzacji usług rynku pracy	3,4
Brak poczucia stabilności prawnej, niejasne i szybko zmieniające się przepisy prawne	4,1
Niewystarczająca współpraca z instytucjami otoczenia biznesu (ośrodki doradcze, instytucje wspierające innowacje w regionie, organizacje branżowe itp.)	4,1

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

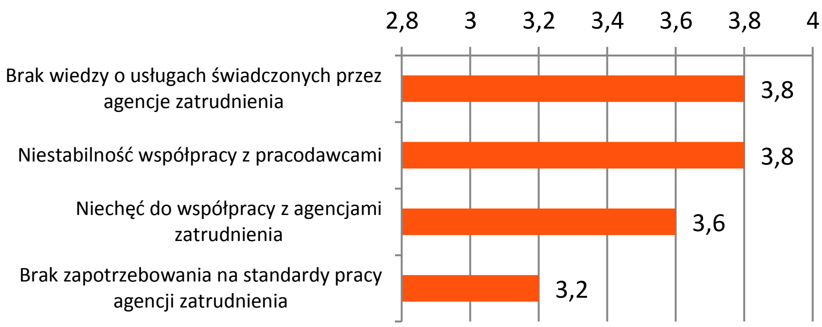
Wykres 26. Ocena barier rozwoju usług agencji zatrudnienia – po stronie agencji zatrudnienia



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

W grupie barier rozwoju usług – znajdujących się **po stronie agencji zatrudnienia – największe znaczenie przypisywane jest ograniczeniom kadrowym** (średnia ocena 4,0). Wolumen personelu będącego w dyspozycji analizowanych podmiotów nie pozwala na ekspansywną politykę kształtowania własnej oferty. Do ważnych identyfikowanych utrudnień należą ponadto: wysokie koszty przeprowadzania standaryzacji (3,8) oraz niedostateczne poinformowanie pracowników o korzyściach ze standaryzacji (również 3,8). Najmniejszym problemem jest średnia ocena pogarszającej się kondycji agencji.

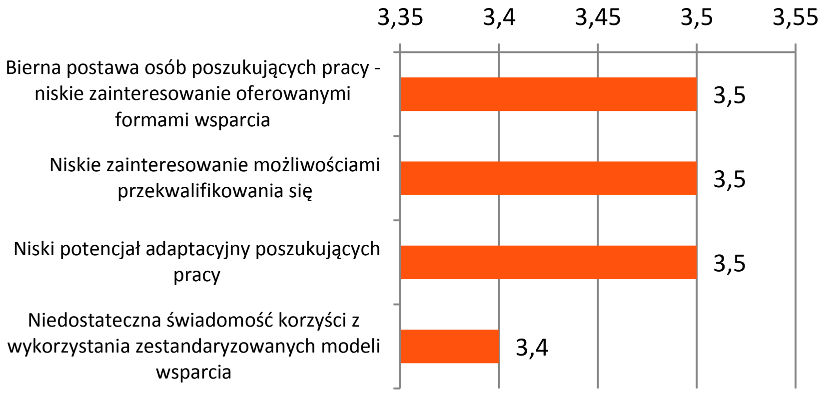
Wykres 27. Ocena barier rozwoju usług agencji zatrudnienia – po stronie pracodawców



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

W grupie barier rozwoju usług – znajdujących się **po stronie pracodawców – istotne znaczenie przypisywane jest dwóm elementom: niestabilnej współpracy** z pracodawcami **oraz niewystarczającej wiedzy** pracodawców na temat usług świadczonych przez agencje zatrudnienia (w obu przypadkach średnia ocena 3,8). W pierwszym przypadku czynnikiem niwelującym skalę występowania bariery są indywidualne umiejętności (standardy) komunikacji i kontaktu z przedsiębiorstwami z otoczenia (lokalnego rynku pracy), w drugim – może to być wspólna kampania informacyjno-promocyjna agencji. Pozytywnie należy ocenić występowanie po stronie pracodawców zapotrzebowania na standardy pracy agencji zatrudnienia.

Wykres 28. Ocena barier rozwoju usług agencji zatrudnienia – po stronie pracowników



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

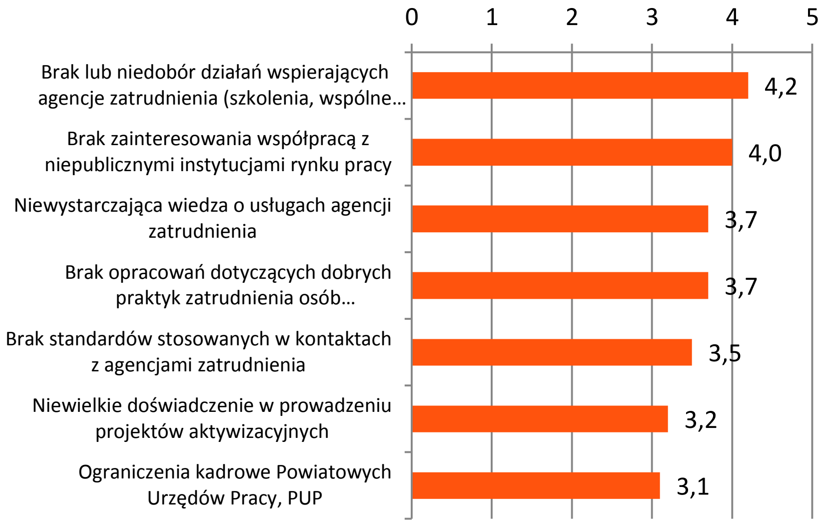
W grupie barier rozwoju usług świadczonych przez agencję – znajdujących się **po stronie podażowej pośrednictwa pracy – wszystkie z zaproponowanych odpowiedzi nie uzyskują wysokich (wyróżniających) się wskazań**. Agencje generalnie nie upatrują po stronie osób poszukujących pracy – przy ich udziale – istotnych utrudnień uniemożliwiających pożądany kierunek rozwoju własnej oferty.

W grupie barier rozwoju usług – znajdujących się **po stronie publicznych służb zatrudnienia – istotne znaczenie (średnia wskazań powyżej 4,0) przypisywane jest dwóm elementom: niedoborowi działań wspierających agencje zatrudnienia**, typu: szkolenia, wspólne projekty z władzami lokalnymi, (4,2) **oraz brakowi zainteresowania współpracą z niepublicznymi instytucjami rynku pracy** (4,0).

Przedstawiciele niepublicznych agencji zatrudnienia uważają ponadto, że poszerzanie zakresu świadczonych usług byłoby możliwe w następstwie pojawienia się większej liczby opracowań przygotowanych przez publiczne służby zatrudnienia na temat dobrych praktyk zatrudniania osób niepełnosprawnych.

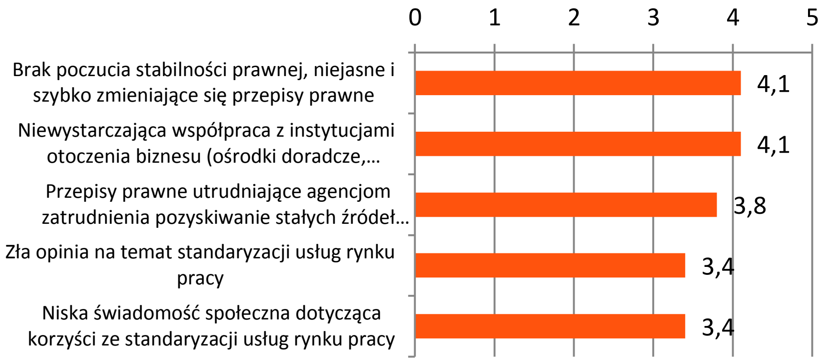
Za zbyt duże bariery nie są uznawane natomiast brak standardów stosowanych w kontaktach z agencjami zatrudnienia (średnia ocena 3,5), niewielkie doświadczenie w prowadzeniu projektów aktywizacyjnych (3,2) czy ograniczenia kadrowe Powiatowych Urzędów Pracy, PUP (3,1).

Wykres 29. Ocena barier rozwoju usług agencji zatrudnienia – po stronie publicznych służb zatrudnienia



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Wykres 30. Ocena barier rozwoju usług agencji zatrudnienia – inne bariery



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Podmioty biorące udział w badaniu telefonicznym wskazały ponadto, że wśród powodów wpływających na niesatysfakcjonujący rozwój świadczonych usług znajduje się **brak poczucia stabilności prawnej** – niejasne i szybko zmieniające się przepisy prawne (średnia ocena 4,1), jak również **niewystarczająca współpraca z instytucjami otoczenia biznesu** (ośrodki doradcze, instytucje wspierające innowacje w regionie, organizacje branżowe itp.) (podobnie 4,1).

ROZDZIAŁ VI. Otoczenie sektora niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych

6.1. Relacje agencji zatrudnienia z instytucjami rynku pracy

Zasadnicze dla tworzenia kierunków strategicznej działalności agencji zatrudnienia jest określenie podmiotów, z jakimi wchodzą w pozytywnie lub negatywnie nacechowane interakcje. Innymi słowy: jakie podmioty otoczenia stanowią wsparcie, a jakie utrudniają działania aktywizacyjne.

Tabela 19. Ocena relacji agencji zatrudnienia z instytucjami rynku pracy

	Brak kontaktów	Obojętność – ani konkurencja, ani współpraca	Konkurencja	Współpraca	Nie wiem / nie mam zdania
Agencje rozwoju lokalnego i regionalnego	7	11	0	11	2
%	*22,6%*	*35,5%*	*0%*	*35,5%*	*6,5%*
Centra integracji społecznej, CIS	6	10	0	12	3
%	*19,4%*	*32,3%*	*0%*	*38,7%*	*9,7%*
Centra kształcenia ustawicznego	5	12	1	10	3
%	*16,1%*	*38,7%*	*3,2%*	*32,3%*	*9,7%*
Centra transferu technologii	10	12	0	5	4
%	*32,3%*	*38,7%*	*0%*	*16,1%*	*12,9%*
Fundusze inwestycyjne	8	15	1	4	3
%	*25,8%*	*48,4%*	*3,2%*	*12,9%*	*9,7%*
Inkubatory przedsiębiorczości	4	14	1	10	2
%	*12,9%*	*45,2%*	*3,2%*	*32,3%*	*6,5%*
Inne agencje zatrudnienia	4	9	1	17	0
%	*12,9%*	*29,0%*	*3,2%*	*54,8%*	*0%*
Instytucje dialogu społecznego (związki zawodowe, pracodawców, bezrobotnych)	1	15	0	15	0
%	*3,2%*	*48,4%*	*0%*	*48,4%*	*0%*
Instytucje finansowe	3	13	0	13	2
%	*9,7%*	*41,9%*	*0%*	*41,9%*	*6,5%*
Instytucje naukowe, badawczo-rozwojowe, szkoły wyższe	1	15	0	15	0
%	*3,2%*	*48,4%*	*0%*	*48,4%*	*0%*
Instytucje partnerstwa lokalnego	1	12	2	16	0
%	*3,2%*	*38,7%*	*6,5%*	*51,6%*	*0%*
Instytucje szkoleniowe	3	13	2	12	1
%	*9,7%*	*41,9%*	*6,5%*	*38,7%*	*3,2%*
Izby przemysłowo-handlowe	6	12	0	11	2
%	*19,4%*	*38,7%*	*0%*	*35,5%*	*6,5%*

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Tabela 20. Ocena relacji agencji zatrudnienia z instytucjami rynku pracy – kontynuacja

	Brak kontaktów	Obojętność – ani konkurencja, ani współpraca	Konkurencja	Współpraca	Nie wiem / nie mam zdania
Izby rzemieślnicze	4	13	0	13	1
%	*12,9%*	*41,9%*	*0%*	*41,9%*	*3,2%*
Kluby integracji społecznej, KIS	1	15	7	7	1
%	*3,2%*	*48,4%*	*22,6%*	*22,6%*	*3,2%*
Komercyjne firmy konsultingowe	4	13	1	13	0
%	*12,9%*	*41,9%*	*3,2%*	*41,9%*	*0%*
Ochotnicze hufce pracy	2	8	3	18	0
%	*6,5%*	*25,8%*	*9,7%*	*58,1%*	*0%*
Organizacje pozarządowe działające w obszarze aktywizacji zawodowej	0	11	1	19	0
%	*0%*	*35,5%*	*3,2%*	*61,3%*	*0%*
Ośrodki pomocy społecznej, OPS	4	11	0	15	1
%	*12,9%*	*35,5%*	*0%*	*48,4%*	*3,2%*
Parki technologiczne	3	15	0	13	0
%	*9,7%*	*48,4%*	*0%*	*41,9%*	*0%*
Powiatowe centrum pomocy rodzinie, PCPR	1	5	0	25	0
%	*3,2%*	*16,1%*	*0%*	*80,6%*	*0%*
Pozarządowe ośrodki wsparcia	1	9	2	19	0
%	*3,2%*	*29,0%*	*6,5%*	*61,3%*	*0%*
Publiczne służby zatrudnienia (PUP, WUP)	6	5	1	19	0
%	*19,4%*	*16,1%*	*3,2%*	*61,3%*	*0%*
Regionalny ośrodek polityki społecznej, ROPS	5	9	0	16	1
%	*16,1%*	*29,0%*	*0%*	*51,6%*	*3,2%*
Samodzielne stanowiska, działy w jednostkach samorządu terytorialnego	7	5	0	18	1
%	*22,6%*	*16,1%*	*0%*	*58,1%*	*3,2%*
Spółdzielnie socjalne	6	9	0	14	2
%	*19,4%*	*29,0%*	*0%*	*45,2%*	*6,5%*
Stowarzyszenia gospodarcze	7	11	0	11	2
%	*22,6%*	*35,5%*	*0%*	*35,5%*	*6,5%*
Stowarzyszenia zawodowe (np. NOT)	5	8	0	16	2
%	*16,1%*	*25,8%*	*0%*	*51,6%*	*6,5%*
Warsztaty terapii zajęciowej, WTZ	4	8	0	19	0
%	*12,9%*	*25,8%*	*0%*	*61,3%*	*0%*
Zakłady aktywności zawodowej, ZAZ	6	8	0	17	0
%	*19,4%*	*25,8%*	*0%*	*54,8%*	*0%*

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Skala i efektywność działania niepublicznych służb zatrudnienia jest poważnie uzależniona od jakości kooperacji tych służb z pozostałymi instytucjami rynku pracy. Agencje zatrudnienia prowadzące pośrednictwo pracy dla osób z ograniczoną sprawnością są w różnym stopniu usieciowione na lokalnym, regionalnym i krajowym rynku tzw. sektora pracy.

Respondenci ocenili relacje reprezentowanych agencji zatrudnienia z 30 typami szeroko rozumianych instytucji rynku pracy i ich otoczenia. Wśród dostępnych typów relacji przewidziano współpracę, konkurencję, obojętność oraz zupełny brak kontaktów.

Agencje uczestniczące w postępowaniu badawczym informują o dwóch **typach podmiotów rynku pracy, z którymi intensywność relacji jest najmniejsza: są to centra transferu technologii** (1/3 badanych nie współpracują z nimi w ogóle) **oraz fundusze inwestycyjne** (1/4 nie miała żadnego kontaktu z jednostkami tego rodzaju).

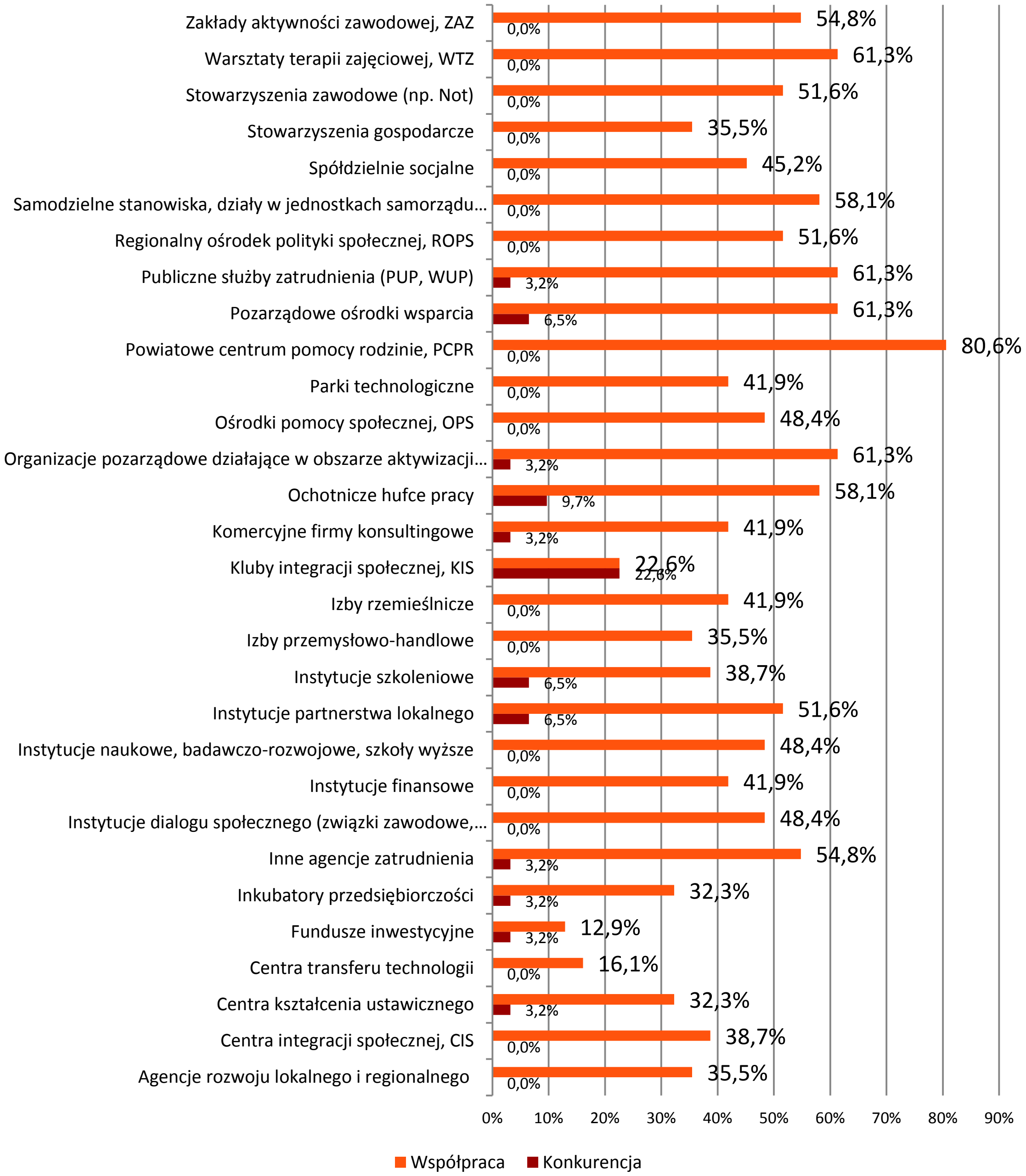
Parki technologiczne, instytucje dialogu społecznego (związki: zawodowe, pracodawców, bezrobotnych) **oraz instytucje naukowe, badawczo-rozwojowe, szkoły wyższe są uznawane przez niepubliczne służby zatrudnienia jako neutralne** – wobec prowadzonej działalności – instytucje szeroko pojętego rynku pracy. Niemal połowa agencji oceniała relacje z tymi trzema typami jako obojętne. Jest to tym bardziej istotne, że pozwala na krytyczną ocenę zadań tych instytucji zarówno we wspieraniu tworzenia miejsc pracy, jak i w przygotowywaniu do wejścia na rynek pracy. W wypowiedziach części respondentów znalazły się wskazania potrzeby edukacji tych podmiotów i pracodawców w zakresie praktyki i teoretycznej wiedzy o możliwych formach współpracy z osobą niepełnosprawną oraz organizacji większej ilości praktyk i staży.

W poczet **konkurencyjnych podmiotów wliczone zostały właściwie wyłącznie kluby integracji społecznej** (KIS) – odznaczone przez siedem agencji (23% badanych) jako realna konkurencja. W znacznie mniejszym stopniu konkurencją bywają ochotnicze hufce pracy (9,7%), instytucje szkoleniowe, partnerstwa lokalne czy pozarządowe ośrodki wsparcia (po 6,5%).

Agencje zatrudnienia prowadzone przez NGO posiadają **najbliższe powiązania kooperacyjne z powiatowymi centrami pomocy rodzinie** (PCPR) – osiem z dziesięciu agencji objętych ITI współpracuje z tymi jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej szczebla NUTS 4. **Intensywne relacje występują również w przypadku: pozarządowych ośrodków wsparcia, publicznych służb zatrudnienia oraz warsztatów terapii zajęciowej** (w każdym z przypadków powyżej 60% wskazań współpracy).

Na wykresie 31 przedstawiono skalę oceny wyłącznie kierunkowych relacji: współpraca i/lub konkurencja agencji zatrudnienia z instytucjami rynku pracy. Wykres sygnalizuje, że **rynek niepublicznych służb zatrudnienia na rzecz osób niepełnosprawnych nie jest rynkiem rywalizacyjnym**. Zdecydowana większość podmiotów instytucjonalnych z branżowego otoczenia agencji jest przez nie postrzegana w kategoriach kooperacji. Jedynie relacje z KIS-ami uznane zostały jako rywalizacyjne. Istnieją zatem podstawy do tworzenia szerszych form współpracy, takich jak: sieci, koalicje, federacje, partnerstwa lokalne.

Wykres 31. Ocena relacji agencji zatrudnienia z instytucjami rynku pracy – tylko współpraca i konkurencja



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Za szczególnie istotną należy uznać współpracę agencji z podstawowymi instytucjami rynku pracy, jakimi są publiczne służby zatrudnienia. Stanowią one najbardziej rozbudowaną w kraju strukturę instytucjonalną rynku pracy. Kooperacja ta przybiera różną postać. **Dwie trzecie podmiotów biorących udział w badaniu ma doświadczenie w realizacji co najmniej jednego projektu partnerskiego** (finansowanego z funduszy Unii Europejskiej) **z jednostkami tych służb**. Znacząca grupa agencji (61%) prowadzi bądź prowadziła z publicznymi służbami zatrudnienia **wspólne działania informacyjne i promocyjne dla osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem**. Dokładnie 18 z 31 agencji pośrednictwa pracy realizowało wspólnie z publicznymi służbami zatrudnienia **programy międzynarodowe, tyle samo podmiotów podejmowało wspólne działania na rzecz aktywizacji zawodowej**.

Tabela 21. Formy współpracy agencji zatrudnienia z publicznymi służbami zatrudnienia

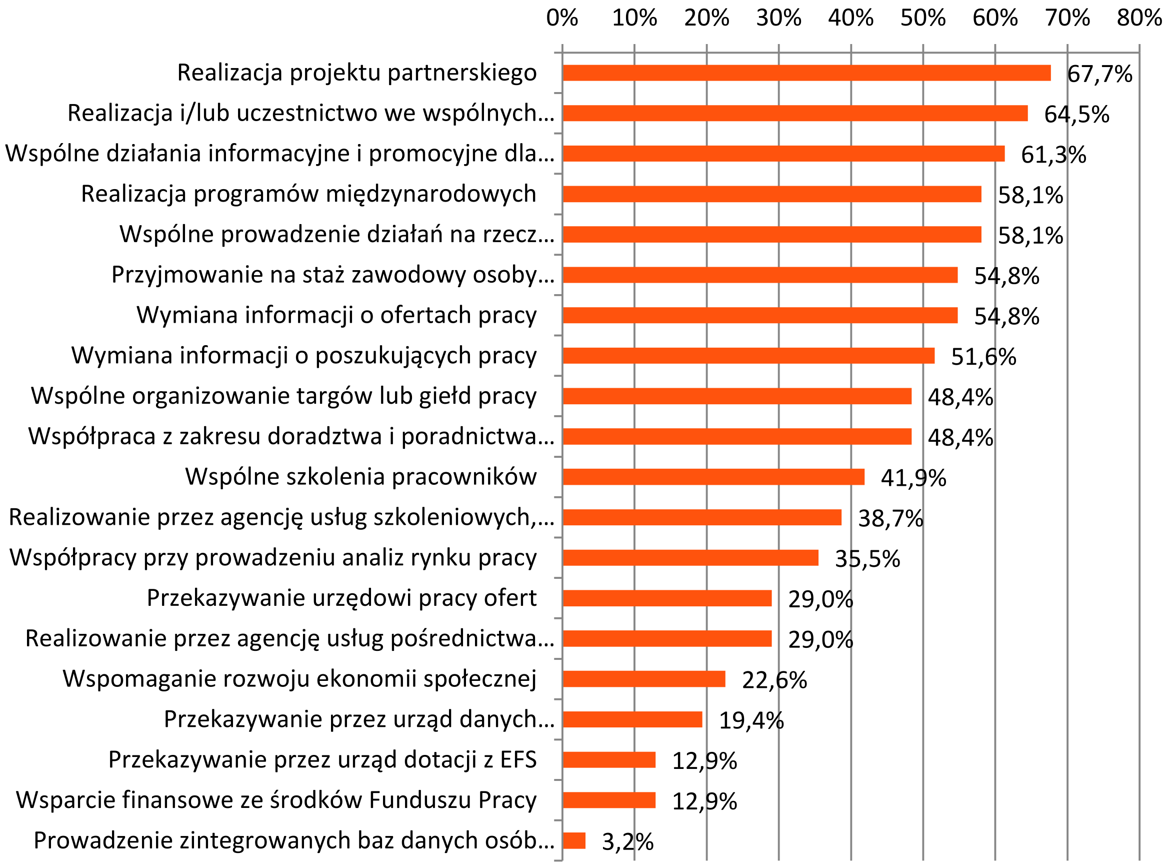
	Tak		Nie		Nie wiem / nie mam zdania	
	N	%	N	%	N	%
Prowadzenie zintegrowanych baz danych osób pobierających świadczenia z instytucji rynku pracy i pomocy społecznej	1	3,2%	29	93,5%	1	3,2%
Przekazywanie przez urząd danych zarejestrowanych osób bezrobotnych i poszukujących pracy	6	19,4%	24	77,4%	1	3,2%
Przekazywanie przez urząd dotacji z EFS	4	12,9%	24	77,4%	3	9,7%
Przekazywanie urzędowi pracy ofert	9	29,0%	22	71,0%	0	0%
Przyjmowanie na staż zawodowy osoby skierowanej przez urząd pracy	17	54,8%	14	45,2%	0	0%
Realizacja i/lub uczestnictwo we wspólnych projektach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej	20	64,5%	10	32,3%	1	3,2%
Realizacja programów międzynarodowych	18	58,1%	11	35,5%	2	6,5%
Realizacja projektu partnerskiego	21	67,7%	7	22,6%	3	9,7%
Realizowanie przez agencję usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, zlecanych przez urząd	9	29,0%	19	61,3%	3	9,7%
Realizowanie przez agencję usług szkoleniowych, zlecanych przez urząd	12	38,7%	16	51,6%	3	9,7%
Wsparcie finansowe ze środków Funduszu Pracy	4	12,9%	25	80,6%	2	6,5%
Wspomaganie rozwoju ekonomii społecznej	7	22,6%	22	71,0%	2	6,5%
Wspólne działania informacyjne i promocyjne dla osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem	19	61,3%	12	38,7%	0	0%
Wspólne organizowanie targów lub giełd pracy	15	48,4%	16	51,6%	0	0%
Wspólne prowadzenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej	18	58,1%	13	41,9%	0	0%
Wspólne szkolenia pracowników	13	41,9%	18	58,1%	0	0%
Współpraca z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego	15	48,4%	16	51,6%	0	0%
Współpracy przy prowadzeniu analiz rynku pracy	11	35,5%	20	64,5%	0	0%
Wymiana informacji o ofertach pracy	17	54,8%	13	41,9%	1	3,2%
Wymiana informacji o poszukujących pracy	16	51,6%	15	48,4%	0	0%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

W zestawie sposobów kooperacji, które **nie były wykorzystywane** w relacjach niepublicznych agencji pracy oraz publicznych służb zatrudniania, znalazły się: **prowadzenie zintegrowanych baz danych osób pobierających świadczenia z instytucji rynku pracy i pomocy społecznej** (wskazane przez 93,5% agencji jako martwa forma współpracy), **wsparcie finansowe ze środków Funduszu Pracy** (80,6%) oraz **przekazywanie przez urząd danych zarejestrowanych osób bezrobotnych i poszukujących pracy** (77,4%). Większość organizacji przypominała jednocześnie, że działania takie ogranicza ustawa o ochronie danych osobowych. Zdaniem innych publiczne służby zatrudnienia jedynie zasłaniają się ochroną danych osobowych, gdyż mogą kształtować współpracę tak, by wymieniać się podstawowymi informacjami z agencjami, w tym np. ofertami pracy, ale nie robią tego albo z braku chęci, albo z powodu traktowania tych podmiotów jako konkurencji. Pojawiły się także głosy, że

problemy takie rozwiązałaby prywatyzacja wszystkich służb zatrudnienia, tak aby agencje działały na tych samych warunkach.

Wykres 32. Formy współpracy agencji zatrudnienia z publicznymi służbami zatrudnienia – tylko odpowiedzi pozytywne



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

6.2. Czynniki wspierające i hamujące współpracę agencji zatrudnienia z otoczeniem

Jakie cechy mogą prowadzić do poprawy stanu relacji między agencjami zatrudniania a ich otoczeniem, w szczególności do pogłębienia współpracy z dotychczasowymi partnerami oraz do nawiązania nowych, trwałych relacji? Respondentów poproszono o wskazanie opinii o oczekiwanych głównych korzyściach ze współpracy agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe z innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej.

Wykres 33. Główne korzyści z współpracy agencji zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej



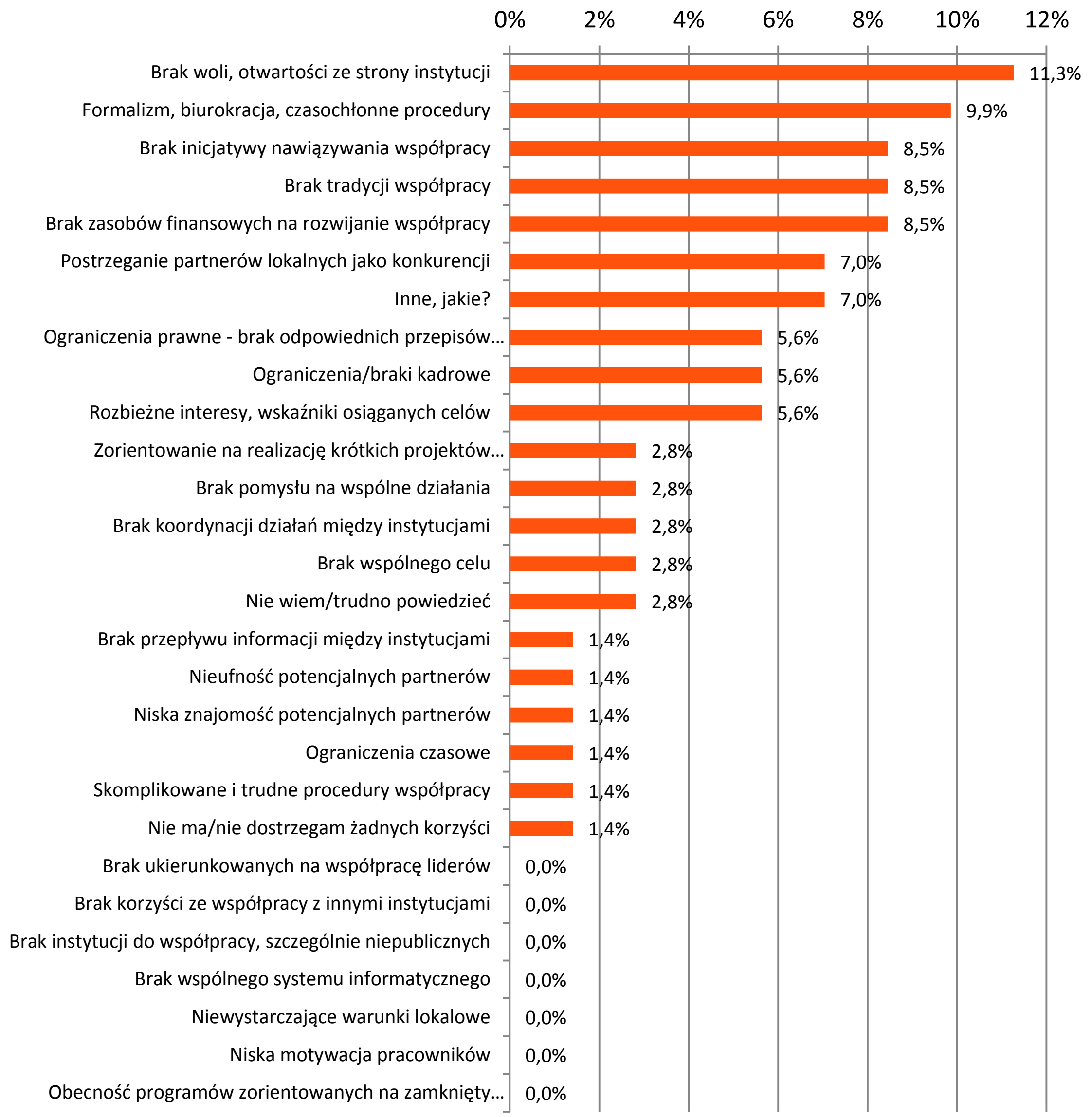
Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Uczestnicy pomiaru badawczego **bardzo niejednolicie identyfikowali korzyści płynące z kooperacji agencji z instytucjami rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej**. Właściwie najważniejszym atutem jest **pożytek w postaci aktywizacji społecznej** – podniesienia kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych i wykluczonych społecznie (odpowiedź wskazana przez co piąty podmiot).

Co dziesiąta agencja jako korzyść ze współpracy z jednostkami otoczenia zajmującymi się bezpośrednio bądź pośrednio zatrudnieniem lub integracją i pomocą społeczną wskazała **kompleksowe wsparcie dla beneficjentów** – większą różnorodność instrumentów i usług, a także lepsze dotarcie do osób niepełnosprawnych.

Pozostałe potencjalne korzyści nie mały już większego znaczenia. Można zatem wnioskować, że przesłanki do współpracy są obecnie bardzo ogólne – albo cele kooperacji są niesprecyzowane, albo sprowadzają się do biernego oczekiwania, aż określą je inne podmioty.

Wykres 34. Główne bariery rozwoju współpracy agencji zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Dużo większy nacisk ankietowani kładli na przeszkody w rozwoju współpracy między agencjami zatrudnienia osób niepełnosprawnych a innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej. **Rozkład zidentyfikowanych szczegółowych barier jest silnie rozproszony**. Do najczęściej wskazywanych przeszkód zaliczono: **brak woli**, otwartości ze strony instytucji (11% wskazań), a także **formalizm, biurokrację**, czasochłonne procedury (10%). Uczestnicy pomiaru badawczego w dalszej kolejności umieścili **brak tradycji współpracy** (8,5%) oraz **brak zasobów finansowych** na rozwijanie współpracy (8,5%).

Z perspektywy badanych nie są natomiast możliwe zagrożenia, takie jak: brak ukierunkowanych na współpracę liderów, brak korzyści ze współpracy z innymi instytucjami, brak instytucji do współpracy, szczególnie niepublicznych, brak wspólnego systemu informatycznego, niewystarczające warunki lokalowe lub też niska motywacja pracowników.

6.3. Potencjalne zmiany na rzecz wsparcia współpracy agencjami zatrudnienia z innymi podmiotami

Jeśli zawęzi się czynniki wspierające lub blokujące rozwój współpracy między agencjami zatrudniania a ich otoczeniem do przepisów prawa, niemal połowa respondentów nie ma zastrzeżeń czy też ogólnych pomysłów co do oczekiwanych zmian w tym zakresie. Zdarzało się także, że w danej chwili respondenci nie mogli sobie przypomnieć konkretnych przykładów niejasności i niespójności w regulacjach prawnych.

Przedstawiciele agencji, którzy mieli zastrzeżenia co do przepisów prawa, krytykowali **brak lub niespójność norm dotyczących ram współpracy między agencjami a publicznymi służbami zatrudniania** oraz pozostałymi instytucjami rynku pracy. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy powinna umożliwiać powiatowym urzędom pracy zlecanie usług rynku pracy wyspecjalizowanym NGO. Obecne zapisy ustawy są zbyt szczegółowe i restrykcyjne, ograniczają elastyczne zarządzanie powiatowymi urzędami pracy, a przez to samodzielne określanie przez nie wskaźników w oparciu o znajomość realiów lokalnego rynku pracy i grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia.

Drugą bolączką jest **brak jasnego podziału kompetencji** między poszczególnymi instytucjami. Trzeci problem stanowią **przepisy dotyczących finansowania działalności** organizacji, które nie zapewniają stabilności w tej sferze. Kolejnym problemem są zapisy dotyczące zamówień publicznych i kontraktowania usług rynku pracy.

Jakie zmiany powinny zatem zajść we współpracy agencji zatrudnienia i pracodawców? Przedstawiciele organizacji pozarządowych prowadzących agencje zatrudnienia dla osób z ograniczoną sprawnością wskazują, że głównym **czynnikiem wpływającym na intensyfikację współpracy agencji z pracodawcami jest skuteczna (tzn. szeroka) promocja działalności agencji** (55% wskazań). W mniejszym stopniu pomóc mogą publiczne zachęty finansowe, ułatwiające współpracę między firmami a agencją zatrudnienia (25,8%).

Podmioty biorące udział w pomiarze badawczym **za zły pomysł uznają dostosowanie/wzbogacenie oferty agencji zatrudnienia dla poszczególnych sektorów gospodarki narodowej** (90% negatywnych wskazań). Elementem, który w odczuciu badanych nie poprawi stanu kooperacji niepublicznych służb zatrudnienia oraz przedsiębiorstw, (realnie bądź potencjalnie) zainteresowanych rekrutacją osób z niepełnosprawnością, jest **ujednolicenie systemu informacyjnego na temat oferty instytucji rynku pracy**.

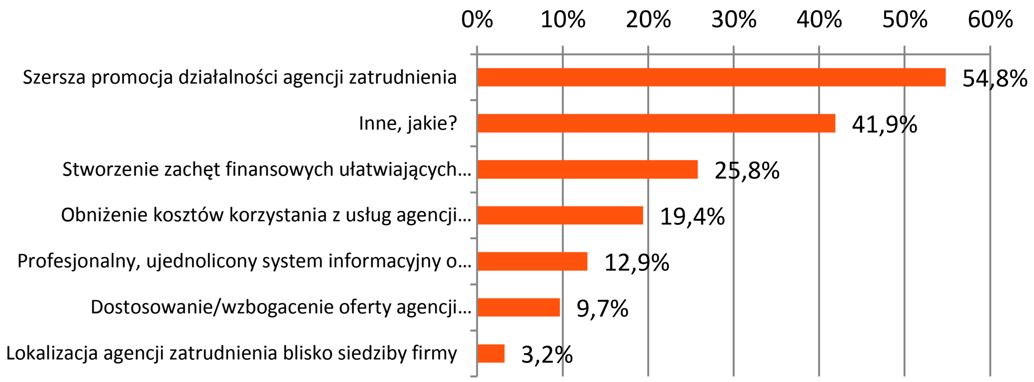
Tabela 22. Czynniki wspierające współpracę agencji zatrudnienia z pracodawcami

	Tak		Nie	
	N	%	N	%
Stworzenie zachęt finansowych ułatwiających współpracę między firmami a agencją zatrudnienia	8	25,8%	23	74,2%
Profesjonalny, ujednolicony system informacyjny o ofertach instytucji rynku pracy	4	12,9%	27	87,1%
Szersza promocja działalności agencji zatrudnienia	17	54,8%	14	45,2%
Lokalizacja agencji zatrudnienia blisko siedziby firmy	1	3,2%	30	96,8%

Dostosowanie/wzbogacenie oferty agencji zatrudnienia dla poszczególnych sektorów/branż	3	9,7%	28	90,3%
Obniżenie kosztów korzystania z usług agencji zatrudnienia	6	19,4%	25	80,6%
Inne, jakie?	13	41,9%	18	58,1%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Wykres 35. Czynniki wspierające współpracę agencji zatrudnienia z pracodawcami – tylko odpowiedzi pozytywne



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Respondenci wskazywali na konieczność zaistnienia innych, dodatkowych czynników, które mogłyby pozytywnie oddziaływać na relacje z pracodawcami. Byłyby to: nowe instrumenty umożliwiające współpracę, ogólnie poprawa sytuacji na rynku pracy, określenie ram współpracy, organizowanie spotkań dla pracodawców informujących o korzyściach z zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz o samych osobach niepełnosprawnych, poprawa przepływu informacji między podmiotami, wspólna platforma organizacji pozarządowych prowadzących agencje zatrudnienia i prezentująca ich usługi oraz specjalizacje, warsztaty z pracodawcami mające na celu poznanie osób niepełnosprawnych.

ROZDZIAŁ VII. Rozwiązywanie dylematów rozwojowych

7.1. Zapotrzebowanie agencji zatrudnienia na wsparcie doradcze i strategiczne

Pokonanie obecnych i potencjalnych barier w rozwoju agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych wymaga wprowadzenia usług wspierających działalność samych agencji. W pierwszej kolejności omówione zostaną możliwe rodzaje wsparcia doradczego i strategicznego dla agencji zatrudnienia.

Tabela 23. Potencjalne wsparcie doradcze i strategiczne agencji zatrudnienia

	Tak		Nie		Nie wiem / nie mam zdania	
	N	%	N	%	N	%
Bezpłatne	27	87,1%	1	3,2%	3	9,7%
Ogólnodostępne	26	83,9%	2	6,5%	3	9,7%
W wersji zdalnej, przez Internet	25	80,6%	3	9,7%	3	9,7%
Dostosowane do polskich realiów i potrzeb agencji zatrudnienia	25	80,6%	3	9,7%	3	9,7%
Elastyczne, dające się dopasować do potrzeb i specyfiki organizacji	27	87,1%	2	6,5%	2	6,5%
Łatwe do samodzielnego wdrożenia	26	83,9%	3	9,7%	2	6,5%
Modyfikowalne	26	83,9%	3	9,7%	2	6,5%
Niewymagające drogiego oprogramowania i wyposażenia	26	83,9%	2	6,5%	3	9,7%
Niewymagające specjalnych umiejętności od osób wdrażających	26	83,9%	2	6,5%	3	9,7%
Pomoc w planowaniu pracy, organizacji agencji	20	64,5%	10	32,3%	1	3,2%
Pomoc w pozyskaniu środków finansowych	27	87,1%	4	12,9%	0	0%
Pomoc w promowaniu działalności agencji	20	64,5%	10	32,3%	1	3,2%
Pomoc w zarządzaniu finansami, kontroli finansowej	16	51,6%	15	48,4%	0	0%
Poprawa zdolności poszukiwania zasobów finansowych i rzeczowych	23	74,2%	8	25,8%	0	0%
Tanie/niedrogie w realizacji	25	80,6%	3	9,7%	3	9,7%
Tworzenie systemów kontroli i zapewniania jakości	23	74,2%	6	19,4%	2	6,5%
Ułatwiające wprowadzenie standaryzacji świadczonych usług	23	74,2%	7	22,6%	1	3,2%
Umożliwiające bezpośredni kontakt z konsultantem	23	74,2%	7	22,6%	1	3,2%
Umożliwiające dokonanie analizy konkurencji i interesariuszy	20	64,5%	9	29,0%	2	6,5%
Umożliwiające dokonanie analizy portfelowej	15	48,4%	14	45,2%	2	6,5%
Umożliwiające dokonanie analizy SWOT usług i produktów agencji	16	51,6%	14	45,2%	1	3,2%
Umożliwiające profesjonalną ocenę kompetencji pracowników agencji	18	58,1%	13	41,9%	0	0%
Umożliwiające samodzielne opracowanie strategii rozwoju	33	94,3%	2	5,7%	0	0%
Umożliwiające samodzielne zarządzanie relacjami z klientami	16	51,6%	15	48,4%	0	0%
Umożliwiające telefoniczny kontakt z konsultantem	20	64,5%	10	32,3%	1	3,2%
Umożliwiające wariantowość	19	61,3%	9	29,0%	3	9,7%
Wyszukiwanie partnerów do realizacji wspólnych projektów	22	71,0%	7	22,6%	2	6,5%
Zwiększenie przychodów pochodzących z 1%	19	61,3%	10	32,3%	2	6,5%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Wykres 36. Potencjalne wsparcie doradcze i strategiczne agencji zatrudnienia – tylko odpowiedzi pozytywne



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Przedstawiciele agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaangażowani w ITI są świadomi deficytów i słabości swoich organizacji. **Niemal wszyscy wykazują zainteresowanie wsparciem doradczym i strategicznym – 94% podmiotów deklaruje przyjęcie pomocy skutkującej samodzielnym opracowaniem strategii rozwoju**. **Dokładnie 87% agencji zaznacza, że zainteresowanie potencjalnym wsparciem konsultingowym jest liniowo determinowane jego kosztem** (27 z 31 podmiotów informuje, że jest zainteresowana wsparciem bezpłatnym).

Podmioty aktywne na rynku pośrednictwa pracy osób z ograniczoną sprawnością **od grantodawcy oczekują wsparcia elastycznego, dającego się dopasować do potrzeb i specyfiki organizacji. Zainteresowanie wzmocnieniem kompetencyjnym jest także duże** – co naturalne w warunkach silnego uzależnienia kondycji agencji od finansowania zewnętrznego – w obszarze popytu na pomoc w pozyskaniu środków finansowych (87% pozytywnych odpowiedzi).

Agencje zatrudnienia nie wyrażają natomiast masowego zainteresowania wsparciem doradczym z zakresu zarządzaniami finansami i kontroli finansowej (48% wskazań na „nie"), dokonania analizy SWOT usług i produktów agencji (45%) czy profesjonalnej oceny kompetencji swych pracowników (42%).

Zasadniczo agencje poszukują wsparcia tam, gdzie – jak zdiagnozowano – mają największe kłopoty, czyli w obszarze pozyskiwania środków finansowych. Można pokusić się o wniosek, że najchętniej uzyskałyby pewną stabilność finansowo-organizacyjną, która umożliwiłaby ich dalszy rozwój i nie pozwoliła na niedobory wiedzy i umiejętności w zakresie potrzeb niepełnosprawnych i innych podmiotów na rynku pracy.

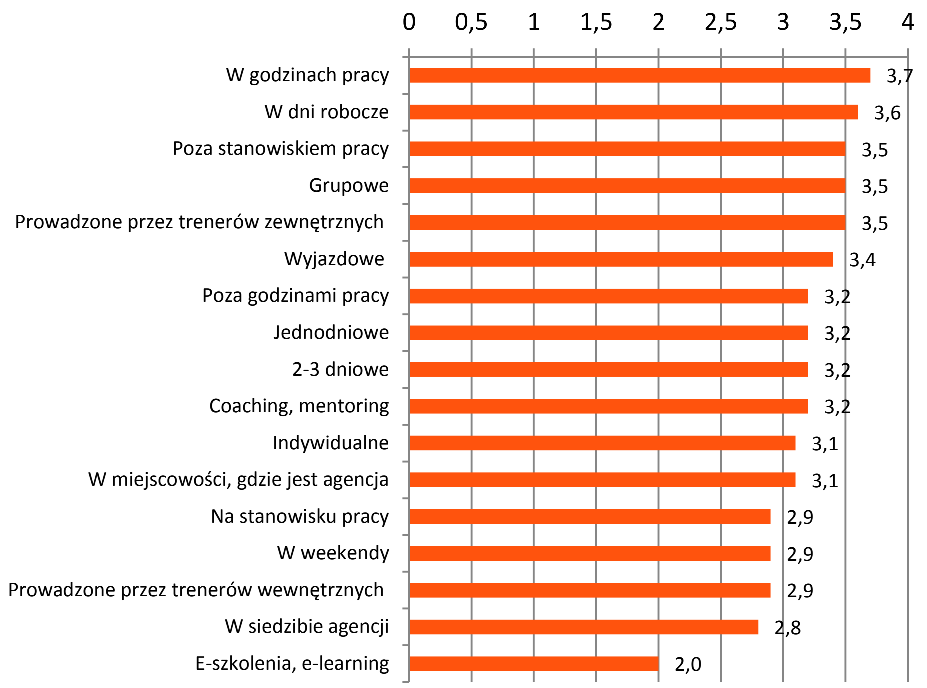
7.2. Dotychczasowe i potencjalne wsparcie szkoleniowe agencji zatrudnienia

Reprezentanci agencji zatrudnienia oceniali także efektywność poszczególnych form szkoleń i podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników oraz stosowanie poszczególnych rozwiązań w danej agencji.

Bogate doświadczenia agencji zatrudnienia w zakresie podnoszenia kompetencji swojego zespołu poprzez udział w szkoleniach i innych formach zwiększających potencjał personelu organizacji pozwalają na przedstawienie efektywności poszczególnych ich atrybutów.

Uczestnicy pomiaru badawczego są przekonani, że **najbardziej optymalne szkolenia to te, które są organizowane w godzinach pracy i w dni robocze** (średnia ocen 3,65). Wsparcie kompetencyjne kadry jest oceniane jako wysoce użyteczne, o ile przyjmuje postać **instruktażu grupowego oraz jest prowadzone przez trenerów zewnętrznych** (3,5). Najniżej ocenia się szkolenia kadry poprzez zajęcia na stanowisku pracy, w weekendy, prowadzone przez trenerów wewnętrznych (po 2,9), w siedzibie agencji (2,8) oraz e-szkolenia, e-learning (2,0).

Wykres 37. Ocena efektywności form szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników agencji zatrudnienia



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

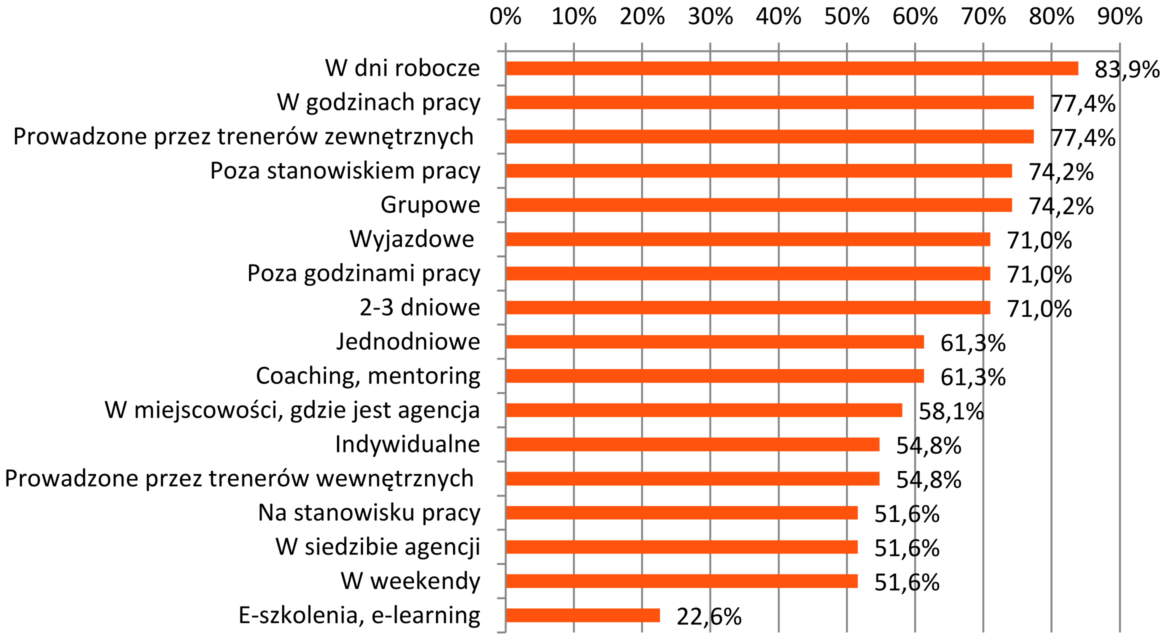
Tabela 24. Wykorzystywane przez agencje zatrudnienia formy szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników

	Tak		Nie	
	N	%	N	%
Na stanowisku pracy	16	51,6%	15	48,4%
Poza stanowiskiem pracy	23	74,2%	8	25,8%
E-szkolenia, e-learning	7	22,6%	24	77,4%
Grupowe	23	74,2%	8	25,8%
Indywidualne	17	54,8%	14	45,2%
W siedzibie agencji	16	51,6%	15	48,4%
W miejscowości, gdzie jest agencja	18	58,1%	13	41,9%
Wyjazdowe	22	71,0%	9	29,0%
W godzinach pracy	24	77,4%	7	22,6%
Poza godzinami pracy	22	71,0%	9	29,0%
Jednodniowe	19	61,3%	12	38,7%
2-3-dniowe	22	71,0%	9	29,0%
W dni robocze	26	83,9%	5	16,1%
W weekendy	16	51,6%	15	48,4%
Prowadzone przez trenerów zewnętrznych	24	77,4%	7	22,6%
Prowadzone przez trenerów wewnętrznych	17	54,8%	14	45,2%
Coaching, mentoring	19	61,3%	12	38,7%

Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Ukształtowane przekonania o najbardziej efektywnych formach szkoleniowych przekładają się na wymiar praktyczny – modele organizacyjne podnoszenia kwalifikacji zatrudnionego personelu. Prawie 84% agencji **planuje szkolenia dla swych pracowników w dni robocze, w dominującej większości w godzinach pracy** (77%). 24 z 31 podmiotów **decyduje się na korzystanie z usług trenerów zewnętrznych**. Trzy czwarte agencji nie wykorzystuje jeszcze narzędzi e-szkoleń czy e-learningu. Nie ma także zbyt wielkiego przyzwolenia na szkolenia na stanowisku pracy (48,4%), w siedzibie agencji (48,4%), w weekendy (48,4%), indywidualne (45,2%) i prowadzone przez trenerów wewnętrznych (45,2%).

Wykres 38. Wykorzystywane przez agencje zatrudnienia formy szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników – tylko odpowiedzi pozytywne



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

7.3. Oczekiwane role władz lokalnych, publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych

W rozwiązywaniu dylematów rozwojowych agencji zatrudnienia powinny uczestniczyć nie tylko te podmioty, ale także współpracujące z nimi publiczne służby zatrudnienia oraz przedstawiciele władz kształtujący polityki publiczne na poziomie lokalnym.

Respondenci mogli wskazać wiele oczekiwanych działań i ról władz lokalnych i publicznych służb zatrudnienia we wspieraniu agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych. **Oczekiwania organizacji pozarządowych – prowadzących pośrednictwo pracy na rzecz osób niepełnosprawnych – wobec roli publicznych służb zatrudnienia oraz administracji lokalnej nie są jednolite**. Relatywnie liczne grono agencji (14,4%) oczekuje **zapewnienia współfinansowania projektów/inicjatyw lub pomocy w pozyskaniu środków finansowych**.

Co dwunasta agencja postrzega władze lokalne i publiczne służby zatrudnienia jako źródło **wsparcia inicjatywy swoim autorytetem**. Co symptomatyczne, podmioty biorące udział w ITI w instytucjach

administracji lokalnej oraz publicznych służbach zatrudnienia **nie widzą w ogóle realizatorów szkoleń pracowników agencji zatrudnienia czy szkoleń kadry kierowniczej agencji zatrudnienia**.

Wykres 39. Potencjalna rola władz lokalnych i publicznych służb zatrudnienia we wspieraniu agencji zatrudnienia



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Wykres 40. Potencjalne działania agencji zatrudnienia na rzecz zwiększenia swojej roli w aktywizacji osób niepełnosprawnych



Źródło: Badania własne, ITI, N = 31.

Jakie działania na rzecz zwiększenia swojej roli mogą podjąć same organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych? Wśród najpowszechniej wskazywanych potencjalnych działań były: **intensyfikacja działalności marketingowej** (10,2%), **wychodzenie z inicjatywą, pomysłami, propozycją współpracy** (8,3%), **promowanie wsparcia sektora pozarządowego jako pracodawcy** (7,4%).

Natomiast poniższe typy działań nie znalazły w ogóle uznania jako czynniki gwarantujące rozwój aktywizacji zawodowej osób z ograniczoną sprawnością: poprawa współpracy z ekspertami rynku pracy, pozyskiwanie kredytów na inwestycje, realizacja działań o charakterze ponadnarodowym, redukcja kosztów.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzone badanie pozwala na weryfikację przyjętych hipotez. Zrealizowany przegląd literatury przedmiotu pozwala stwierdzić, że na początku XXI wieku zjawisko niepełnosprawności oraz kategoria społeczna osób niepełnosprawnych są postrzegane w sposób kompleksowy. Odchodzi się od pojedynczych działań nakierowanych na poprawę wizerunku niepełnosprawności i sytuacji osób z ograniczeniami sprawności w kierunku uporządkowanych zestawów zalecanych interwencji. Rozwiązań poszukuje się nie tylko we wspieraniu tych osób i zmianach w świadomości społecznej poprzez niwelowanie przejawów dyskryminacji i obalanie negatywnych stereotypów. Zakłada się, że zmian wymagają struktury instytucjonalne i stosowanie przez nie normy, reguły pomniejszające rolę osób niepełnosprawnych, a także infrastruktura, sfera barier funkcjonalnych – zarówno w architekturze, jak i w przestrzeniach nowych mediów – przede wszystkim na stronach internetowych i w aplikacjach cyfrowych.

Pozytywnie należy ocenić także założenie, że współczesna polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych jest powiązana z polityką wobec niepełnosprawności oraz cyklu życia. Przedstawione modele pozwalają twierdzić, że jej odpowiedzialna i kompleksowa realizacja przyczynia się do pozytywnych efektów dla całego społeczeństwa. Polityka ta, poprzez ścisłe związki z polityką wobec starości i ludzi starszych, jest zarazem nakierowana na budowę optymalnych warunków życia dla osób w każdym wieku. Proponowane rozwiązania dotyczące wprowadzania osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy są osadzone w szerszym kontekście działań na różnych poziomach życia społecznego oraz zakładają działania wieloetapowe i powiązane z innymi politykami szczegółowymi – takimi jak polityka zdrowotna i polityka edukacyjna.

Zauważalne są istotne różnice w zakresie działalności krajowych publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia na rzecz osób niepełnosprawnych. Podmioty pozarządowe dysponują wiedzą ekspercką, sieciami relacji z organizacjami działającymi na poziomie lokalnym i regionalnym, które nie ograniczają się do kontaktów przewidzianych przepisami prawa, mają również pozytywny wizerunek dzięki – w znacznej mierze ochotniczemu – zaangażowaniu kadr, kluczowe kompetencje wynikające z doświadczenia i specjalizacji w kontaktach z wybranymi typami klientów. Agencje prowadzone przez organizacje pozarządowe charakteryzują się także mniejszym poziomem biurokratyzacji, koncentrują uwagę szczególnie na długotrwałej pracy klientami i indywidualnym podejściu do ich potrzeb oraz dążą do wytworzenia innowacyjnych form aktywizacji poprzez standaryzację swoich usług.

Potwierdzić należy założenie, że system prawny umożliwia współpracę międzysektorową na poziomie lokalnym w zakresie polityki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Jednakże obowiązujące obecnie regulacje zbyt silnie określają jej zasady, przez co ograniczają elastyczność kontaktów i organizacji pomocy. Okazuje się, że współpraca koncentruje się na wymianie ofert pracy, wspólnej organizacji mało efektywnych – z perspektywy klientów – giełd i targów pracy oraz do współrealizacji projektów z wykorzystaniem środków unijnych. Wśród klientów agencji zatrudnienia są głównie pracodawcy prowadzący większe przedsiębiorstwa, w tym duże firmy realizujące programy społecznie odpowiedzialnego biznesu. Publiczne służby zatrudnienia ograniczają jednak współpracę z agencjami ze względu na ograniczone środki finansowe, braki kadrowe lub niewystarczającą wiedzę o usługach tych podmiotów lub brak koncepcji na ich wykorzystanie.

Przeprowadzone badanie nie pozwala w pełni pozytywnie zweryfikować twierdzenia, że niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzone przez organizacje pozarządowe posiadają specyficzne standardy działania tylko w tych przypadkach, gdy mają długi staż na rynku. Okazuje się, że zainteresowanie standaryzacją wykazują podmioty o różnym stażu, problemem jest jednak formalizacja czy kodyfikacja tych standardów. Ich wypracowaniu sprzyja udział w projektach partnerskich i wymiana dobrych praktyk.

Pozytywnie należy zweryfikować przypuszczenie, że wewnętrze słabe strony niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych wiążą się głównie ze sferą finansów. Zauważalny jest brak stabilizacji finansowej, który stoi w sprzeczności z troską o kompleksowe podejście do aktywizacji osób niepełnosprawnych. Długofalowa praca z klientami wymaga stałych źródeł finansowania, których obecnie brakuje. Do uświadamianych zewnętrznych zagrożeń nie należą jednak ogólne negatywne zmiany w otoczeniu makroekonomicznym i społecznym, lecz niewystarczające wsparcie władz publicznych w podkreślaniu roli agencji zatrudnienia i możliwości ich współpracy z instytucjami szeroko rozumianego rynku pracy.

Badanie pozwala na pozytywną weryfikację hipotezy, że relacje z klientami i dostawcami niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych są powiązane z obszarem i zasięgiem działalności. Większość z tych podmiotów działa na rynku lokalnym i regionalnym, choć – co należy podkreślić – znaczną ich część stanowią podmioty o strukturach sieciowych, działające w skali całego kraju. Badanie nie pozwala na potwierdzenie założenia, że zagrożeniem są bezpłatne programy szkoleniowe i programy aktywizujące, ograniczające do zamkniętego rynku pracy oraz że prywatne agencje pracy tymczasowej są istotną konkurencją. Okazuje się, że omawiany rynek jest niekonkurencyjny, a relacje z podmiotami prowadzącymi szkolenia polegają na współpracy bądź na obojętności. Agencje pracy tymczasowej nie są zaś konkurencją, gdyż raczej nie koncentrują uwagi na wsparciu osób niepełnosprawnych, zaś same organizacje pozarządowe rzadko prowadzą agencje świadczące tego typu usługi.

Pozarządowe agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych faktycznie są zainteresowane przede wszystkim wsparciem ukierunkowanym na wzmocnienie ich stabilności finansowej oraz strategiczny rozwój działalności. Oczekują także wychodzenia przez władze publiczne z inicjatywą współpracy i wzmocnienia pozytywnego wizerunku w tym środowisku.

1. Wnioski

- Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzone przez organizacje pozarządowe są skoncentrowane w dużych miastach. Wiąże się to z faktem zlokalizowania tam ich głównych biur, oddziałów centralnych, podczas gdy same agencje mają struktury sieciowe, a ich oddziały mieszczą się w przynajmniej kilku innych lokalizacjach.
- Zasięg terytorialny działalności organizacji niemal w równym stopniu obejmuje poziom lokalny, regionalny i krajowy. Zauważa się przenikanie działalności – specjalizację na poziomie lokalnym i regionalnym lub regionalnym i krajowym. Słabą stroną jest jedynie współpraca z podmiotami zagranicznymi.
- Organizacje prowadzące agencje zatrudniają nawet do 5000 tysięcy pracowników w całym kraju. Po wykluczeniu przypadków skrajnych przeciętne zatrudnienie w tych podmiotach kształtuje się na poziomie 30 osób. W sektorze zachodzą silne dysproporcje w tym zakresie.

Mimo to na każdego pracownika przypada mniej klientów niż w przypadku publicznych służb zatrudnienia, co umożliwia indywidualne i kompleksowe podejście do aktywizacji.

- Omawiane niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych koncentrują się generalnie na świadczeniu usług z zakresu poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej i doradztwa personalnego. Właściwie marginalne jest prowadzenie pośrednictwa pracy tymczasowej i do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.
- Głównymi klientami badanych podmiotów są osoby z ograniczoną sprawnością fizyczną lub psychiczną. Dopiero w dalszej kolejności – z niepełnosprawnością sensoryczną lub wielowymiarową. Wśród klientów nieznacznie przeważają kobiety w wieku 25-50 lat i osoby po 50. roku życia, co jest efektem starzenia się społeczeństwa. Uzasadnia to integrowanie polityk wobec niepełnosprawności i starości. Mniejszą część klientów stanowią osoby do 25. roku życia, które częściej podejmują studia i samodzielnie poszukują zatrudnienia.
- W ujęciu przedmiotowym klienci wyrażają zainteresowanie głównie uzyskaniem informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych, w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia.
- Za najważniejsze dla klientów, zdaniem przedstawicieli agencji zatrudnienia, formy wsparcia osób niepełnosprawnych należy uznać takie, które dotyczą zindywidualizowanego poradnictwa i pośrednictwa pracy. Najwyżej oceniono przydatność form opartych na bezpośrednim kontakcie, takich jak doradztwo zawodowe i spotkania z psychologiem, spotkania indywidualne i grupowe, pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych, diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych, zajęcia z autoprezentacji oraz przygotowywanie indywidualnych programów wsparcia i rozwój umiejętności osobistych.
- Agencje zatrudnienia najczęściej korzystają z takich form pomocy klientom, jak: diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych, pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych, doradztwo zawodowe, indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe. Formy te są jednocześnie najbardziej skuteczne. Popularne są także zajęcia z autoprezentacji, przygotowania do spotkania z pracodawcą oraz indywidualne programy wsparcia.
- W sektorze zachodzi silne zróżnicowanie potencjału, skali działania i liczby klientów. Przeciętna agencja zatrudnienia osób z ograniczeniami sprawności w ciągu roku rejestruje 374 osoby z niepełnosprawnością poszukujące angażu, pozyskuje miesięcznie 6 ofert pracy (w ciągu roku 72 oferty), za jej pośrednictwem 5 klientów miesięcznie (60 rocznie) znajduje zatrudnienie. Świadczy to o ich wysokiej skuteczności. Jednak główną barierą rozwoju tych podmiotów jest brak stabilnych źródeł finansowania. Warto podkreślić fakt, że agencje poszukują ofert dostosowanych dla poszczególnych klientów.
- W opinii respondentów pracodawcy korzystający z usług agencji zatrudnienia wywodzą się głównie z branż określanych jako pozostała działalność usługowa. W praktyce są to organizacje członkowskie – stowarzyszenia i przedsiębiorstwa społeczne. Zainteresowanie wykazują także pracodawcy z firm budowlanych, handlowych i branży hotelarsko-gastronomicznej.
- Pracodawcy zgłaszający się do agencji zatrudnienia przede wszystkim zwracają uwagę na stopień i rodzaj niepełnosprawności. Dopiero w dalszej kolejności istotne są cechy osobowe, kompetencje i dokumenty poświadczające wykształcenie i kwalifikacje. Wśród tych cech istotne są: otwartość na nowe doświadczenia, samodzielność oraz kreatywność. Cechy te są jednak trudne do rozpoznania przed samym zatrudnieniem danej osoby.

- Respondenci dostrzegają wśród pracodawców pomniejszanie możliwości i umiejętności osób niepełnosprawnych. Negatywne stereotypy prowadzą do przekonania, że osoby te powinny być angażowane tylko do prac prostych, pomocniczych, niewymagających bezpośredniego kontaktu z klientem, by były możliwie jak najmniej widoczne. Oferowane stanowiska obejmują właśnie prace, takie jak sprzątanie, usługi porządkowe, ochronę mienia, podstawowe czynności biurowe – ale również złożone prace w sektorze informatycznym i telepracę.
- Za najtrudniejsze do objęcia przez osoby niepełnosprawnych uznaje się stanowiska zarządcze, zawody techniczne wymagające specjalistycznych uprawnień, zawody administracyjne, zawody wymagające dużej dyspozycyjności i/bądź mobilności.
- Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych bardzo wysoko oceniają swój potencjał. Najwyższe oceny przypisuje się cechom właściwym dla sfery infrastruktury. Pozytywnie ocenia się także siłę marketingową, działalność doradczą, zarządzanie jakością, organizację i zarządzanie oraz zatrudnienie, wyspecjalizowane kadry. Najgorzej ocenia się sferę finansów – w szczególności stabilność finansową organizacji.
- Główne źródła finansowania działalności organizacji pozarządowych prowadzących analizowane agencje stanowią doraźne programy unijne i dotacje z PFRON-u.
- Podstawowe problemy w pozyskiwaniu zewnętrznych źródeł finansowania działalności stanowią skomplikowane procedury otrzymania pomocy zewnętrznej, niskie dotacje oraz brak wsparcia ze strony władz lokalnych.
- Korzyści, jakich upatrują respondenci w podejmowanej standaryzacji usług swoich agencji zatrudnienia, to przede wszystkim lepszy kontakt z pracodawcami i instytucjami publicznymi, ciągłe doskonalenie usług oraz promocja poprzez tworzenie dobrych praktyk.
- Główne bariery rozwoju agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe znajdują się, zdaniem badanych, po stronie publicznych służb zatrudnienia. Są to: niedobór działań wspierających agencje zatrudnienia (np. szkoleń, wspólnych projektów z władzami lokalnymi) oraz brak zainteresowania współpracą z niepublicznymi instytucjami rynku pracy.
- Agencje zatrudnienia za bariery rozwojowe uznają własne ograniczenia kadrowe (mimo wysokiej jakości kapitału ludzkiego), wysokie koszty wdrażania standaryzacji oraz niedostateczne poinformowanie pracowników o korzyściach ze standaryzacji.
- Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych w niewielkim lub znikomym stopniu posiadają rozbudowane kontakty z centrami transferu technologii oraz funduszami inwestycyjnymi.
- Za struktury neutralne – pozbawione bezpośredniego wpływu na aktywność agencji zatrudnienia – uchodzą parki technologiczne, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje naukowe, badawczo-rozwojowe, szkoły wyższe.
- Rynek agencji zatrudnienia ma charakter niekonkurencyjny. Za podmioty konkurencyjne badane podmioty uznają właściwie wyłącznie kluby integracji społecznej.
- Współpraca agencji zatrudnienia z innymi podmiotami dotyczy głównie powiatowych centrów pomocy rodzinie, pozarządowych ośrodków wsparcia, publicznych służb zatrudnienia oraz warsztatów terapii zajęciowej.
- Obecnie kooperacja agencji i publicznych służb zatrudnienia ogranicza się do wspólnego realizowania projektów partnerskich finansowanych z funduszy Unii Europejskiej, działań informacyjnych i promocyjnych dla osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem.

Wciąż niewielka jest współpraca w programach międzynarodowych i wspólne prowadzenie innych działań na rzecz aktywizacji zawodowej. Prowadzenie zintegrowanych baz danych osób pobierających świadczenia z instytucji rynku pracy i pomocy społecznej oraz przekazywanie przez urząd danych zarejestrowanych osób bezrobotnych i poszukujących pracy właściwie nie istnieje lub jest blokowane przez przepisy prawa.

- Reprezentanci agencji zatrudnienia bardzo ogólnie określają oczekiwane korzyści ze współpracy z instytucjami rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej. Mają to być: aktywizacja społeczna i kompleksowe wsparcie dla beneficjentów poprzez większą różnorodność instrumentów i usług, a także lepsze dotarcie do osób niepełnosprawnych.
- Dostrzegane bariery we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej to przede wszystkim: brak woli, otwartości ze strony instytucji, formalizm, biurokracja, czasochłonne procedury, brak tradycji współpracy oraz brak zasobów finansowych na rozwijanie współpracy.
- Oczekiwane zmiany prawne dotyczące współpracy agencji zatrudnienia z innymi podmiotami rynku pracy odnoszą się do: zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która powinna ułatwiać powiatowym urzędom pracy zlecanie usług wyspecjalizowanym NGO, braku jasnego podziału kompetencji instytucji, niedostatku mechanizmów tworzących stabilność finansowania działalności organizacji pozarządowych.
- Poprawa współpracy agencji zatrudnienia i pracodawców jest według respondentów możliwa poprzez skuteczną promocję działalności agencji oraz zachęty finansowe ułatwiające współpracę między firmami a agencjami zatrudnienia.
- W obszarze wsparcia doradczego i strategicznego respondenci wskazują zapotrzebowanie głównie na: pomoc w samodzielnym opracowaniu strategii rozwoju; bezpłatne wsparcie konsultingowe o charakterze elastycznym, dającym się dopasować do potrzeb i specyfiki organizacji; wzmocnienie kompetencji w zakresie pozyskiwania środków finansowych. Podobnie jak w przypadku korzyści ze standaryzacji – przesłanki te są bardzo ogólne – wyraźnie mniejsze zainteresowanie dotyczy wsparcia w zakresie konkretnych usług, takich jak zarządzanie finansami i kontrola finansowa, analiza SWOT usług i produktów agencji czy profesjonalna ocena kompetencji pracowników.
- Jeśli chodzi o wsparcie szkoleniowe agencji zatrudnienia, to respondenci za istotne uznają głównie szkolenia organizowane w godzinach pracy i w dni robocze, w postaci instruktażu grupowego oraz realizowane przez trenerów zewnętrznych. Agencje najczęściej korzystają ze szkoleń w dni robocze, w godzinach pracy, prowadzonych przez trenerów zewnętrznych. Niedowartościowane pozostają szkolenia e-learningowe.
- Respondenci oczekują od publicznych służb zatrudnienia oraz administracji lokalnej przede wszystkim współfinansowania projektów/inicjatyw lub pomocy w pozyskaniu środków pieniężnych. Istotne jest też wsparcie inicjatyw agencji przez autorytet władz i promocja organizacji pozarządowych jako pracodawców.
- Same organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych widzą swoje szanse w intensyfikacji działalności marketingowej, wychodzeniu z inicjatywą, pomysłami, propozycjami współpracy oraz promowaniu wsparcia sektora pozarządowego jako pracodawcy.

2. Rekomendacje

2.1. Dla organizacji pozarządowych prowadzących agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych

- Agencje zatrudnienia prowadzące działalność o zasięgu krajowym powinny zmierzać do poprawy dostępności informacji o swoich oddziałach terenowych i oferowanych przez nie usługach. Rekomendowane jest jak najszersze wykorzystywanie dostępnych kanałów informowania o realizowanych usługach, w tym promocja poprzez współpracę z mediami lokalnymi.
- W wielu przypadkach wciąż zasadne jest usuwanie barier funkcjonalnych w biurach agencji oraz na ich stronach internetowych. Częstą wadą stron www jest także utrudniony dostęp do danych kontaktowych oraz brak informacji o faktycznej działalności agencji zatrudnienia (co rzadko jest też ujmowane w sposób wyczerpujący w sprawozdaniach merytorycznych).
- Wskazany jest wzrost zainteresowania wśród agencji możliwościami prowadzenia usług z zakresu pracy tymczasowej oraz pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Pozarządowe agencje zatrudnienia powinny też kłaść większy nacisk na kooperację z podmiotami zagranicznymi w ramach wspólnych projektów.
- Agencje zatrudnienia powinny w większej mierze uwzględnić ofertę usług dla osób starszych, które już teraz stanowią znaczną część ich klientów.
- Zasadne jest dalsze doskonalenie form wsparcia na rzecz poprawy kompetencji psychologicznych i społecznych wśród klientów agencji. Należy podjąć prace nad zmianą podejścia do form wsparcia, które obecnie – zdaniem respondentów – nie są użyteczne. Konieczne jest dążenie do zmiany formuły giełd/targów pracy, grup wsparcia w Klubie Integracji Społecznej i Samopomocy, zasad kierowania na warsztaty aktywnego poszukiwania pracy organizowane przez Klub Pracy, zasad organizacji kursów prawa jazdy, podejścia do prac interwencyjnych i robót publicznych, do prowadzenia centrów pracy dla osób niepełnosprawnych oraz udzielania pożyczek na prowadzenie działalności gospodarczej.
- Wśród badanych podmiotów istnieje zapotrzebowanie na wsparcie w zakresie rozwoju usług przygotowujących do świadczenia pracy zdalnej i kształcenia na odległość (e-learningu).
- Choć agencje są przekonane o wysokich kompetencjach marketingowych swoich pracowników i jakości doradztwa, to wciąż chcą je wzmocnić. Wskazana jest zatem promocja rozwiązań na rzecz e-learningu i standaryzacji usług.
- Odpowiedzią na strategiczne wyzwanie dla agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jakim jest zagrożenie stabilności finansowej, może być nie tylko poprawa kompetencji w zakresie fundraisingu, ale także ściślejsza kooperacja, działalność lobbingowa, rzecznicza i obecność w mediach. Udział w debacie publicznej powinien zmierzać do zwiększenia zainteresowania decydentów i ekspertów rolą agencji w prowadzeniu skutecznej polityki rynku pracy i aktywizacji na poziomie lokalnym i regionalnym. Brak stabilności finansowej stanowi zagrożenie dla realizowania aktywnego wsparcia oraz dalszego doskonalenia usług.
- Rekomenduje się, żeby agencje zatrudnienia zwiększyły nacisk na budowę i wdrażanie formalnie spisanych i przyjętych strategii rozwoju, prowadzenie analiz swoich mocnych i słabych stron oraz otoczenia, w którym działają. W oparciu o tę wiedzę powinny tworzyć plany i projektować działania oraz prowadzić ich monitoring i ocenę.

- Respondenci zwracają uwagę na potrzebę zwiększenia reprezentatywności osób niepełnosprawnych wśród samych pracowników agencji oraz poprawę wyposażenia organizacji w narzędzia oceny i diagnozowana kompetencji pracowników.
- Strategicznie istotne jest odchodzenie przez agencje zatrudnienia od uzależnienia w dostępie do grantów i dotacji publicznych na rzecz samodzielnego zdobywania środków z prowadzenia statutowej działalności gospodarczej w ramach gospodarki (ekonomii) społecznej.
- Należy poświęcić więcej uwagi na techniczno-administracyjną stronę standaryzacji usług, a nie jedynie na jej ogólne aspekty marketingowe, zarządcze czy etyczne. Zasadne jest pogłębienie wiedzy o sposobach prowadzenia baz danych i wykorzystywania wskaźników dotyczących poszczególnych usług.
- Wyzwaniem dla agencji jest poszukiwanie sposobów pokonywanie ograniczeń kadrowych poprzez angażowanie wolontariuszy i podział zadań dla partnerów zewnętrznych. Konieczne jest także poszukiwanie rozwiązań na rzecz ograniczenia kosztów wdrażania standaryzacji i budowania wśród pracowników poparcia korzyści ze standaryzacji usług.
- Organizacje pozarządowe powinny zwiększyć nacisk na wychodzenie z inicjatywą tworzenia innowacji społecznych z partnerami, takimi jak centra transferu technologii i fundusze inwestycyjne. Organizacje trzeciego sektora powinny pobudzać instytucje biznesowe i otoczenie biznesu do aktywności z zakresu społecznej odpowiedzialności.
- Agencje powinny wykorzystać pozytywne tendencje kooperacyjne w sektorze do nawiązywania z innymi podmiotami publicznymi i komercyjnymi szerszych form współpracy na rzecz swoich klientów, np. w formie sieci, koalicji, federacji i partnerstw lokalnych.
- Istotne jest zwiększenie świadomości wśród pracowników samych agencji zatrudnienia co do szczegółowych oczekiwań wobec współpracy z innymi instytucjami rynku pracy, przede wszystkim z publicznymi służbami zatrudniania. Obecnie oczekiwania opierają się na przesłankach ogólnych, hasłowych, odnoszących się do naczelnych wartości pracy i aktywności, co do których istnieje niemal powszechna zgoda. Dalszym krokiem powinno być ich przekucie na krytykę i zmiany w procedurach uznawanych za skomplikowane i bezpodstawnie zbiurokratyzowane.
- Zasadne jest korzystanie ze wparcia szkoleniowego za pośrednictwem e-learningu, na stanowisku pracy, w siedzibie agencji, w weekendy, indywidualnego i prowadzonego przez trenerów wewnętrznych. Rozwiązania takie mogą przyczynić się do obniżenia kosztów zdobywania nowych kompetencji przez pracowników agencji oraz tworzenia wizerunku organizacji zdobywającej wiedzę, rozwijającej się.
- Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych powinny podjąć inicjatywę na rzecz wymiany i promocji dobrych praktyk oraz zawiązać szeroką koalicję na rzecz budowy gospodarki społecznej i przedsiębiorczości społecznej.

2.2. Dla publicznych służb zatrudnienia

- Publiczne służby zatrudnienia powinny minimalizować dostrzegane obecnie przez reprezentantów agencji bariery we współpracy. Punktem wyjścia powinno być poszerzanie oferty działań wspierających agencje, takich jak szkolenia specjalistyczne i wspólne projekty z władzami lokalnymi.

- Publiczne służby zatrudnienia powinny w większej mierze zainteresować się korzyściami i możliwościami współpracy z niepublicznymi instytucjami rynku pracy, szczególnie jako wykonawcami usług zleconych, co może poprawić efektywność samych urzędów.
- Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy powinny zbierać i upubliczniać dobre praktyki współpracy z organizacjami pozarządowymi prowadzącymi agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
- Urzędy pracy powinny wychodzić z inicjatywą współpracy do agencji zatrudnienia i instytucji publicznych, tworząc kompleksowe programy aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia, dostosowane do potrzeb i możliwości lokalnego rynku pracy.
- Niezbędne jest kształtowanie rozwiązań prawnych na rzecz pogłębiania współpracy między urzędami pracy a agencjami zatrudnienia w zakresie wymiany informacji, ofert i zadań.
- Publiczne służby zatrudnienia powinny promować ograniczanie procedur administracyjnych i ich uproszczenie.
- Niezbędne jest odejście od stereotypu współpracy jako dodatkowych kosztów – w kierunku myślenia o oszczędnościach i korzyściach, jakie może ona przynieść dzięki lepszemu wykorzystaniu zasobów, wiedzy, umiejętności i kontaktów.

2.3. Dla administracji publicznej i władz publicznych

- Niezbędne jest prowadzenie kampanii społecznych na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostkach administracji publicznej, obsłudze rynku nieruchomości oraz w sektorach związanych z kulturą, rozrywką i rekreacją.
- Zasadne jest zwiększenie świadomości pracodawców co do cech osobowych i kompetencji osób niepełnosprawnych. Niezbędne jest wzmocnienie w ich wizerunku takich cech, jak lojalność, wytrwałość, konsekwencja i samokontrola. Istotne jest także zwracanie uwagi na referencje od agencji zatrudnienia i poprzednich pracodawców.
- Kampania społeczna skierowana do pracodawców powinna koncentrować się na przełamywaniu stereotypów dotyczących niemożliwości wykonywania przez osoby niepełnosprawne prac kreatywnych, nie rutynowych, wymagających kontaktów z klientem i odpowiedzialnych.
- Zasadne są zmiany w mechanizmach stałego finansowania agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Powinien poprzedzać je przegląd dotychczasowych rozwiązań i sposobów wykorzystywania środków europejskich, przeprowadzony przez MPiPS i PFRON.
- Istotne jest budowanie pozytywnych relacji i inicjowanie współpracy między organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi i organizacjami komercyjnymi działającymi w zakresie promocji zatrudnienia.
- Władze publiczne powinny przyjąć przewodnią rolę w promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych.
- Władze publiczne powinny promować wspólne projekty organizacji pozarządowych z instytucjami otoczenia biznesu i edukacyjnymi, które zostały powołane, by tworzyć miejsca pracy i przygotowywać do wejścia na rynek pracy.
- Należy tworzyć mechanizmy na rzecz pogłębiania współpracy pracodawców i agencji zatrudnienia oraz zachęty finansowe do korzystania z pracy osób niepełnosprawnych.
- Należy promować wspierającą rolę instytucji edukacyjnych i szkoleniowych wobec agencji zatrudnienia w celu redukcji deficytów w doradztwie rozwojowym i strategicznym. Mogą to

być np. projekty badawcze uczelni wyższych, specjalne programy szkoleniowe, dostosowane do potrzeb agencji, działalność na rzecz międzynarodowej wymiany dobrych praktyk, wizyty studyjne oraz tworzenia technologii przyjaznych dla osób niepełnosprawnych.

- Promocja ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej powinna być kluczowym zadaniem administracji i władz lokalnych, wspierającym zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Tabela 25. Zestawienie wniosków i rekomendacji

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie
1.	Koncentracja głównych biur agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych w dużych miastach. Zarządzanie poprzez struktury sieciowe i oddziały terenowe. Specjalizacja działalności w odniesieniu do zasięgu terytorialnego na poziomie lokalnym i regionalnym lub regionalnym i krajowym.	Poprawa dostępności informacji o oddziałach terenowych i oferowanych przez nie usługach. Wykorzystywanie możliwie szerokich kanałów informowania o swoich usługach, w tym promocja poprzez współpracę z mediami lokalnymi. Usuwanie barier funkcjonalnych w biurach agencji zatrudnienia oraz na ich stronach internetowych. Zwiększenie przejrzystości i dostępu do danych kontaktowych oraz informacji o prowadzonej działalności agencji zatrudnienia. Poprawa jakości opisu działalności agencji w sprawozdaniach merytorycznych.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
3.	Koncentracja agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych na świadczeniu usług z zakresu poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej i doradztwa personalnego. Niewielki udział w prowadzeniu usług pracy tymczasowej i pośrednictwie do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.	Wzrost zainteresowania wśród agencji możliwościami prowadzenia usług z zakresu oferowania pracy tymczasowej oraz pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Większy nacisk na kooperację z podmiotami zagranicznymi w ramach wspólnych projektów.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
4.	Dominacja wśród klientów osób z ograniczoną sprawnością fizyczną lub psychiczną. Niewielki udział osób z niepełnosprawnością sensoryczną lub wielowymiarową. Przewaga kobiet w wieku 25-50 lat i osób po 50. roku życia. Klienci zainteresowani głównie uzyskaniem informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia.	Agencje zatrudnienia powinny powiązać swoje usługi w większej mierze z ofertą aktywizacyjną dla osób starszych. Działalność na rzecz spójności polityk wobec niepełnosprawności i starości.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych Administracja publiczna i władze publiczne
5.	Uznanie przez agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych za najważniejsze dla klientów formy wsparcia dotyczące zindywidualizowanego poradnictwa i pośrednictwa pracy. Koncentracja na wykorzystaniu głównie tych form pomocy.	Doskonalenie form wsparcia na rzecz poprawy kompetencji psychologicznych i społecznych wśród klientów agencji. Zmiana podejścia do obecnie niepopularnych form wsparcia. Dążenie do zmiany formuły giełd/targów pracy, grup wsparcia w Klubie Integracji Społecznej i Samopomocy, zasady kierowania na warsztaty aktywnego poszukiwania pracy organizowane przez Klub Pracy, zasad organizacji kursów prawa jazdy, podejścia do prac	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych Publiczne służby zatrudnienia

		interwencyjnych i robót publicznych, do prowadzenia centrów pracy dla osób niepełnosprawnych oraz udzielania pożyczek na prowadzenie działalności gospodarczej.	
6.	Zainteresowanie usługami agencji zatrudnienia głównie po stronie pracodawców z branż określanych jako pozostała działalność usługowa, budowlanej, handlowej i hotelarsko-gastronomicznej.	Prowadzenie kampanii społecznych na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostkach administracji publicznej, obsłudze rynku nieruchomości oraz w sektorach związanych z kulturą, rozrywką i rekreacją.	Administracja publiczna i władze publiczne
7.	Przewaga wśród pracodawców zainteresowania stopniem i rodzajem niepełnosprawności. W dalszej kolejności zwracanie uwagi na cechy osobowe, kompetencje i dokumenty poświadczające wykształcenie i kwalifikacje.	Promocja wśród pracodawców zainteresowania cechami osobowymi i kompetencjami osób niepełnosprawnych. Wzmocnienie ich wizerunku poprzez promocję takich cech jak lojalność, wytrwałość, konsekwencja i samokontrola oraz referencje od agencji zatrudnienia i poprzednich pracodawców.	Administracja publiczna i władze publiczne
8.	Pracodawcy posiadają negatywne stereotypy o osobach niepełnosprawnych, które uzasadniają ich zatrudnienie tylko przy pracach prostych, pomocniczych, niewymagających bezpośredniego kontaktu z klientem. Przedstawiciele agencji zatrudnienia za najtrudniejsze do pozyskania uznają stanowiska zarządcze, zawody techniczne wymagające specjalistycznych uprawnień, zawody administracyjne, zawody wymagające dużej dyspozycyjności i/lub mobilności.	Zasadna jest kampania społeczna adresowana do pracodawców, mająca na celu przełamywanie stereotypów i promocję możliwości wykonywania przez osoby niepełnosprawne prac kreatywnych, nie rutynowych, wymagających kontaktów z klientem i odpowiedzialnych. Władze publiczne powinny przyjąć przewodnią rolę w promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych.	Administracja publiczna i władze publiczne
9.	Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych bardzo wysoko oceniają swój potencjał. Poprawy wymaga stabilność finansowa organizacji. Pozytywnie ocenia się infrastrukturę, siłę marketingową, działalność doradczą, zarządzanie jakością, organizację i zarządzanie oraz zatrudnienie, wyspecjalizowane kadry.	Zasadne jest dalsze doskonalenie marketingu i jakości doradztwa. Wzmocnienia wymaga promocja stosowania rozwiązań na rzecz e-learningu i standaryzacji usług.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
10.	Główne źródła finansowania działalności organizacji pozarządowych prowadzących agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych stanowią doraźne programy unijne i dotacje z PFRON-u. W sektorze agencji zachodzą znaczne dysproporcje w zakresie ilości kadr organizacyjnych, skali działania i liczby klientów. Główną barierą rozwoju jest brak stabilnych źródeł finansowania.	Poprawa kompetencji agencji w zakresie fundraisingu. Ściślejsza kooperacja, działalność lobbingowa, rzecznicza i obecność w mediach. Dążenie do zwiększenia zainteresowania decydentów i ekspertów rolą agencji w prowadzeniu skutecznej polityki rynku pracy i aktywizacji na poziomie lokalnym i regionalnym. Zwracanie uwagi na fakt, że brak stabilności finansowej stanowi zagrożenie dla aktywnego wsparcia oraz dalszego doskonalenia usług. Zwiększenie samodzielnego zdobywania środków z prowadzenia statutowej działalności gospodarczej w ramach gospodarki (ekonomii) społecznej.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
11.	Podstawowe problemy agencji zatrudnienia w pozyskiwaniu	Zasadne są zmiany w mechanizmach stałego finansowania agencji	Administracja publiczna i władze publiczne

	zewnętrznych źródeł finansowania działalności stanowią: skomplikowane procedury otrzymania pomocy zewnętrznej, niskie dotacje oraz brak wsparcia ze strony władz lokalnych.	zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Powinien poprzedzać je przegląd dotychczasowych rozwiązań i sposobów wykorzystywania środków europejskich, przeprowadzony przez MPiPS i PFRON.	
12.	Agencje zatrudnienia wśród korzyści ze standaryzacji swoich usług dostrzegają głównie lepszy kontakt z pracodawcami i instytucjami publicznymi, ciągłe doskonalenie usług oraz promocję poprzez tworzenie dobrej praktyki.	Należy poświęcić więcej uwagi na techniczno-administracyjną stronę standaryzacji usług, a nie jedynie jej ogólne aspekty marketingowe, zarządcze czy etyczne. Zasadne jest pogłębienie wiedzy o sposobach prowadzenia baz danych i wykorzystywania wskaźników dotyczących poszczególnych usług.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
13.	Agencje zatrudnienia za bariery rozwojowe uznają własne ograniczenia kadrowe (mimo wysokiej jakości kapitału ludzkiego), wysokie koszty wdrażania standaryzacji oraz niedostateczne poinformowanie swoich pracowników o korzyściach ze standaryzacji.	Angażowanie wolontariuszy i podział zadań dla partnerów zewnętrznych. Poszukiwanie rozwiązań na rzecz ograniczenia kosztów wdrażania standaryzacji. Budowanie wśród pracowników poparcia korzyści ze standaryzacji usług.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
14.	Publiczne służby zatrudnienia tworzą bariery rozwoju niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez: niedobór działań wspierających agencje zatrudnienia (np. szkoleń, wspólnych projektów z władzami lokalnymi) oraz brak zainteresowania współpracą z niepublicznymi instytucjami rynku pracy.	Ograniczenie dostrzeganych przez reprezentantów agencji barier we współpracy. Poszerzenie oferty działań wspierających agencje, takich jak szkolenia specjalistyczne i wspólne projekty z władzami lokalnymi.	Publiczne służby zatrudnienia
15.	Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych w niewielkim lub znikomym stopniu posiadają rozbudowane kontakty z centrami transferu technologii oraz funduszami inwestycyjnymi.	Zwiększenie nacisku na wyjście z inicjatywą tworzenia innowacji społecznych z partnerami, takimi jak centra transferu technologii i fundusze inwestycyjne.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
16.	Za neutralne – pozbawione bezpośredniego wpływu na aktywność agencji zatrudnienia – uchodzą parki technologiczne, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje naukowe, badawczo-rozwojowe, szkoły wyższe.	Pobudzanie instytucji biznesowych i otoczenia biznesu do aktywności z zakresu społecznej odpowiedzialności. Promocja wspierającej roli instytucji edukacyjnych i szkoleniowych wobec agencji zatrudnienia w celu redukcji deficytów w doradztwie rozwojowym i strategicznym. Mogą to być np. projekty badawcze uczelni wyższych, specjalne programy szkoleniowe dostosowane do potrzeb agencji, działalność na rzecz międzynarodowej wymiany dobrych praktyk, wizyty studyjne oraz tworzenie technologii przyjaznych dla osób niepełnosprawnych. Promocja wspólnych projektów organizacji pozarządowych z instytucjami otoczenia biznesu i edukacyjnymi, które zostały powołane by tworzyć miejsca pracy i przygotowywać do wejścia na rynek pracy.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych Administracja publiczna i władze publiczne

17.	Rynek agencji zatrudnienia ma charakter niekonkurencyjny. Za podmioty konkurencyjne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych uznają właściwie wyłącznie kluby integracji społecznej.	Wykorzystanie pozytywnych tendencji kooperacyjnych w sektorze w celu tworzenia z innymi podmiotami publicznymi i komercyjnymi szerszych form współpracy na rzecz swoich klientów – np. jak sieci, koalicji, federacji i partnerstw lokalnych. Wzmocnienie wymiany i promocji dobrych praktyk, zawiązanie szerokiej koalicji na rzecz budowy gospodarki społecznej i przedsiębiorczości społecznej.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
18.	Agencje zatrudnienia współpracują głównie z powiatowymi centrami pomocy rodzinie, pozarządowymi ośrodkami wsparcia, publicznymi służbami zatrudnienia oraz warsztatami terapii zajęciowej.	Popularyzacja współpracy agencji zatrudnienia i instytucji publicznych poprzez tworzenie kompleksowych programów aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia dostosowanych do potrzeb i możliwości lokalnego rynku pracy.	Publiczne służby zatrudnienia
19.	Obecnie współpraca agencji i publicznych służb zatrudnienia ogranicza się do wspólnego realizowania projektów partnerskich finansowanych z funduszy Unii Europejskiej, działań informacyjnych i promocyjnych dla osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem. Wciąż ograniczona jest współpraca w programach międzynarodowych i wspólne prowadzenie innych działań na rzecz aktywizacji zawodowej. Prowadzenie zintegrowanych baz danych osób pobierających świadczenia z instytucji rynku pracy i pomocy społecznej oraz przekazywanie przez urząd danych zarejestrowanych osób bezrobotnych i poszukujących pracy właściwie nie istnieje lub jest blokowane przez przepisy prawa uznaje się.	Zainteresowanie publicznych służb zatrudnienia korzyściami i możliwościami współpracy z niepublicznymi instytucjami rynku pracy, szczególnie jako wykonawcami zleconych usług rynku pracy, co może poprawić efektywność samych urzędów. Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy powinny zbierać i udostępniać publicznie dobre praktyki współpracy z organizacjami pozarządowymi prowadzącymi agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Niezbędne jest kształtowanie rozwiązań prawnych na rzecz pogłębienia współpracy między urzędami pracy i agencjami zatrudnienia w zakresie wymiany informacji, ofert i zadań.	Publiczne służby zatrudnienia Administracja publiczna i władze publiczne
20.	Ogólne oczekiwania agencji zatrudnienia co do korzyści ze współpracy z instytucjami rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej. Mają to być: aktywizacja społeczna i kompleksowe wsparcie dla beneficjentów poprzez większą różnorodność instrumentów i usług, a także lepsze dotarcie do osób niepełnosprawnych.	Zwiększenie świadomości wśród pracowników samych agencji zatrudnienia co do szczegółowych oczekiwań wobec współpracy z innymi instytucjami rynku pracy, przede wszystkim z publicznymi służbami zatrudniania. Przygotowanie pracowników agencji do uczestnictwa w krytycznej debacie publicznej i kształtowaniu zmian w procedurach uznawanych obecnie za skomplikowane i bezpodstawnie zbiurokratyzowane.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
21.	Agencje zatrudnienia za bariery we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej uznają głównie: brak woli, otwartości ze strony instytucji, formalizm, biurokrację, czasochłonne procedury, brak tradycji współpracy oraz brak zasobów finansowych na rozwijanie współpracy.	Publiczne służby zatrudnienia powinny promować ograniczanie procedur administracyjnych i ich uproszczenie. Zmiana kultury organizacyjnej i stylu zarządzania urzędami – odejście od stereotypu współpracy jako dodatkowych kosztów, w kierunku myślenia o oszczędnościach i korzyściach, jakie może przynieść dzięki lepszemu wykorzystaniu zasobów,	Publiczne służby zatrudnienia Administracja publiczna i władze publiczne

		wiedzy, umiejętności i kontaktów.	
22.	Oczekiwane zmiany prawne dotyczące współpracy agencji zatrudnienia z innymi podmiotami rynku pracy odnoszą się do: zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która powinna ułatwiać powiatowym urzędom pracy zlecanie usług wyspecjalizowanym NGO, braku jasnego podziału kompetencji instytucji, niedostatku mechanizmów tworzących stabilność finansowania działalności organizacji pozarządowych.	Przegląd regulacji prawnych. Budowanie pozytywnych relacji i inicjowanie współpracy między organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi a organizacjami komercyjnymi działającymi w zakresie promocji zatrudnienia.	Administracja publiczna i władze publiczne
23.	Poprawa współpracy agencji zatrudnienia i pracodawców jest możliwa poprzez skuteczną promocję działalności agencji oraz zachęty finansowe ułatwiające współpracę między firmami a agencjami zatrudnienia.	Tworzenie w ramach polityki zatrudnienia i polityki regionalnej mechanizmów na rzecz pogłębiania współpracy pracodawców i agencji zatrudnienia oraz zachęty finansowe do korzystania z pracy osób niepełnosprawnych.	Administracja publiczna i władze publiczne
24.	Agencje zatrudnienia w obszarze wsparcia doradczego i strategicznego wskazują głównie zapotrzebowanie na: pomoc w samodzielnym opracowaniu strategii rozwoju; wykorzystanie bezpłatnego wsparcia konsultingowego o charakterze elastycznym, dającym się dopasować do potrzeb i specyfiki organizacji; wzmocnienie kompetencji w pozyskaniu środków finansowych.	Zwiększenie wsparcia w zakresie rozwoju usług przygotowujących do świadczenia pracy zdalnej i kształcenia na odległość/e-learningu. Zwiększenie nacisku na budowę i wdrażanie formalnie spisanych i przyjętych strategii rozwoju, prowadzenie analiz swoich mocnych i słabych stron oraz otoczenia, w którym działają. W oparciu o tę wiedzę agencje powinny tworzyć plany i projektować działania oraz prowadzić ich monitoring i ocenę.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
25.	Agencje najczęściej korzystają ze szkoleń grupowych, w dni robocze, w godzinach pracy i prowadzonych przez trenerów zewnętrznych. Niedowartościowane pozostają szkolenia w ramach e-learningu.	Znoszenie barier w wykorzystaniu wsparcia szkoleniowego za pośrednictwem e-learningu, na stanowisku pracy, w siedzibie agencji, w weekendy, indywidualnego i prowadzonego przez trenerów wewnętrznych. Możliwość obniżenia kosztów zdobywania nowych kompetencji przez pracowników agencji oraz tworzenia wizerunku organizacji zdobywającej wiedzę, rozwijającej się.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
26.	Intensyfikacja działalności marketingowej, wychodzenie z inicjatywą, pomysłami, propozycjami współpracy oraz promowanie wsparcia sektora pozarządowego jako pracodawcy – stanowią główne kierunki rozwoju agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych według ich reprezentantów.	Zwiększenie reprezentatywności osób niepełnosprawnych wśród samych pracowników agencji zatrudnienia i organizacji pozarządowych. Poprawa wyposażenia organizacji w narzędzia oceny i diagnozowana kompetencji pracowników.	Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych

27.	Agencje zatrudnienia oczekują od publicznych służb zatrudnienia oraz administracji zapewnienia współfinansowania projektów/inicjatyw lub pomocy w pozyskaniu środków finansowych. Pożądane jest także wsparcie inicjatyw własnych agencji poprzez autorytet władz i promocja organizacji pozarządowych jako pracodawców.	Promocja ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej powinna być kluczowym zadaniem administracji i władz lokalnych, wspierającym zatrudnianie na otwartym rynku pracy.	Administracja publiczna i władze publiczne

Źródło: Opracowanie własne.

ANEKS

1. Ankieta ITI

Ankieta *Individual Telephone Interview* badania „Diagnoza niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Możliwości i dylematy rozwoju w sektorze pozarządowym”

Dzień dobry, nazywam się … i dzwonię z Fundacji SocLab …. Zajmujemy się prowadzeniem badań i działań społecznych. Aktualnie we współpracy z Fundacją Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo prowadzimy **badanie dotyczące rozpoznania głównych potrzeb Niepublicznych Agencji Zatrudnienia działających w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, w celu ich odpowiedniego wsparcia**. Chciałbym zaprosić Pana/Pani organizację do udziału w projekcie.

Pana/Pani opinia jest szczególnie istotna, ponieważ Pana/Pani organizacja reprezentuje **nieliczne w skali kraju grono agencji zatrudnienia wspierających osoby niepełnosprawne**, które zostały wylosowane do reprezentatywnej próby badawczej i odmowa wpłynie negatywnie na jakość gromadzonych danych.

Chcę zaznaczyć, iż zapewniamy pełną anonimowość wypowiedzi. Wyniki badania będą prezentowane jedynie w formie zbiorczych, statystycznych zestawień, a raport zostanie udostępniony wszystkim niepublicznym agencjom zatrudnienia jeszcze w pierwszej połowie bieżącego roku. Ankieta potrwa około 10-20 minut.

Kod ankietera ______________ Kod ankiety ______________ Data realizacji wywiadu ______________

WPROWADZENIE

W1. Czy Państwa agencja zatrudnienia prowadzi <u>działalność na rzecz osób niepełnosprawnych</u>?
1. ☐ TAK → **kontynuować badanie**
2. ☐ NIE → **zakończyć wywiad**

METRYCZKA

M1. Lokalizacja organizacji (**Uzupełnia ankieter**)
Województwo ……………………………Powiat …………………………… Miejscowość ……………………………………………
M2. Nazwa organizacji (**Uzupełnia ankieter**)
……

M3. Jakie <u>stanowisko</u> zajmuje Pan/Pani w organizacji? **(Ankieter: możliwa jedna odpowiedź)**
1. ☐ Prezes
2. ☐ Wiceprezes
3. ☐ Członek zarządu
4. ☐ Kierownik agencji zatrudnienia
5. ☐ Dyrektor agencji zatrudnienia
6. ☐ Zastępca kierownika agencji zatrudnienia
7. ☐ Zastępca dyrektora agencji zatrudnienia
8. ☐ Doradca, specjalista, pośrednik pracy, trener pracy
9. ☐ Inne, jakie? ……

M4. Ilu pracowników etatowych posiada Państwa organizacja? **(Ankieter: w przypadku nieznajomości poproś o informację szacunkową)**

……

M5. Na jakim obszarze działa Państwa organizacja? Proszę wskazać szacunkowy % podejmowanych działań.

1. Obszar lokalny (miasto i powiat) ……% działań
2. Obszar regionalny ……% działań
3. Obszar krajowy ……% działań
4. Obszar międzynarodowy, jakie państwa? ……………………………………… ……% działań

M6. Jakie usługi świadczy Państwa agencja? **(Ankieter: możliwość wyboru wielu odpowiedzi)**

1. ☐ Pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej
2. ☐ Pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych
3. ☐ Doradztwa personalnego
4. ☐ Poradnictwa zawodowego
5. ☐ Pracy tymczasowej

KLIENCI I OFERTA AGENCJI ZATRUDNIENIA

K1. Jak często poniższe grupy niepełnosprawnych klientów, beneficjentów korzystają z usług świadczonych przez Pani/Pana agencję zatrudnienia? Proszę o ocenę w skali od 1 do 4, gdzie 4 = „bardzo często”, 1 = „bardzo rzadko”.

Lp.	Grupy beneficjentów	Bardzo często (4)	Często (3)	Rzadko (2)	Bardzo rzadko (1)	Nie wiem / nie mam zdania (98)
1	Osoby z niepełnosprawnością sensoryczną (niewidome i słabowidzące; niesłyszące i słabosłyszące, głuchoniewidome)	☐	☐	☐	☐	☐
2	Osoby z niepełnosprawnością fizyczną (z uszkodzonym narządem ruchu; z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych)	☐	☐	☐	☐	☐
3	Osoby z niepełnosprawnością psychiczną (umysłowo upośledzone z niesprawnością intelektualną; z zaburzeniami osobowości i zachowania; cierpiące na epilepsję)	☐	☐	☐	☐	☐
4	Osoby z niepełnosprawnością złożoną (więcej niż jedna niepełnosprawność)	☐	☐	☐	☐	☐
5	Kobiety	☐	☐	☐	☐	☐
6	Mężczyźni	☐	☐	☐	☐	☐
7	Osoby do 25. roku życia	☐	☐	☐	☐	☐
8	Osoby 25-50 lat	☐	☐	☐	☐	☐
9	Osoby powyżej 50. roku życia	☐	☐	☐	☐	☐
10	Osoby potrzebujące wsparcia w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐
11	Osoby potrzebujące informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia	☐	☐	☐	☐	☐
12	Osoby korzystające z grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizacyjnych w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy	☐	☐	☐	☐	☐

K2. Proszę wskazać, które z wymienionych działań wspierających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych są stosowane w Pana/Pani agencji oraz ocenić ich znaczenie dla klientów w skali od 1 do 5, gdzie 1 = „bez znaczenia”, 5 = „bardzo duże znaczenie”.

Lp.	Formy wsparcia	Ocena znaczenia dla osób niepełnosprawnych						Stosowanie przez agencję		
		Bardzo ważne (5)	Ważne (4)	Średnio ważne (3)	Mało ważne (2)	Bez znaczenia (1)	Nie wiem / nie mam zdania (98)	TAK (1b)	NIE (0b)	Nie wiem / nie mam zdania (98b)
1	Coaching, indywidualne rozmowy motywacyjne	□	□	□	□	□	□	□	□	□
2	Diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych	□	□	□	□	□	□	□	□	□
3	Doradztwo zawodowe	□	□	□	□	□	□	□	□	□
4	Dostęp do interesujących ofert pracy, które nie zawsze są ogólnodostępne	□	□	□	□	□	□	□	□	□
5	Giełdy pracy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
6	Indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe	□	□	□	□	□	□	□	□	□
7	Informacje o samodzielnym prowadzeniu działalności gospodarczej	□	□	□	□	□	□	□	□	□
8	Informowanie o ofercie Powiatowych Urzędów Pracy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
9	Informowanie o rozwiązaniach prawno-organizacyjnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	□	□	□	□	□	□	□	□	□
10	Informowanie o wolnych miejscach w zakładach pracy chronionej	□	□	□	□	□	□	□	□	□
11	Kierowanie do organizacji pozarządowych	□	□	□	□	□	□	□	□	□
12	Kierowanie do udziału w projektach finansowanych z UE	□	□	□	□	□	□	□	□	□
13	Kierowanie na warsztaty aktywnego poszukiwania pracy organizowane przez Klub Pracy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
14	Kontakty bezpośrednie z pracodawcami	□	□	□	□	□	□	□	□	□
15	Organizacja kursów prawa jazdy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
16	Organizacja staży, praktyk u pracodawców	□	□	□	□	□	□	□	□	□
17	Organizowanie grup wsparcia w Klubie Integracji Społecznej i Samopomocy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
18	Pomoc prawna	□	□	□	□	□	□	□	□	□
19	Pomoc przy poszukiwaniu pracy w Internecie	□	□	□	□	□	□	□	□	□
20	Pomoc trenera pracy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
21	Pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych	□	□	□	□	□	□	□	□	□
22	Pośrednictwo indywidualne dla pracodawców	□	□	□	□	□	□	□	□	□
23	Pożyczki na prowadzenie działalności gospodarczej	□	□	□	□	□	□	□	□	□
24	Praca socjalna z klientem	□	□	□	□	□	□	□	□	□

25	Prace interwencyjne, roboty publiczne	□	□	□	□	□	□	□	□	□
26	Proponowanie udziału w targach pracy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
27	Prowadzenie centrów pracy dla osób niepełnosprawnych	□	□	□	□	□	□	□	□	□
28	Prowadzenie kampanii społecznych	□	□	□	□	□	□	□	□	□
29	Prowadzenie zajęć z autoprezentacji	□	□	□	□	□	□	□	□	□
30	Przygotowanie do spotkania z pracodawcą	□	□	□	□	□	□	□	□	□
31	Przygotowywanie broszur informacyjnych	□	□	□	□	□	□	□	□	□
32	Przygotowywanie indywidualnych programów wsparcia	□	□	□	□	□	□	□	□	□
33	Rozwój umiejętności osobistych (np. trening asertywności, pokonywania oporów wobec zmian, komunikacji)	□	□	□	□	□	□	□	□	□
34	Spotkania informacyjne z innymi osobami niepełnosprawnymi, stowarzyszeniami i pracodawcami	□	□	□	□	□	□	□	□	□
35	Spotkania z psychologiem	□	□	□	□	□	□	□	□	□
36	Szkolenia podwyższające kwalifikacje zawodowe	□	□	□	□	□	□	□	□	□

K3. Proszę o <u>oszacowanie</u> wartości <u>efektów działalności</u> Państwa agencji zatrudnienia w ciągu ostatniego roku.
1. Ile osób poszukujących pracy zgłosiło się do Państwa w ciągu ostatniego roku? **…… osób**
2. Ile ofert pracy znajduje się obecnie w Państwa ofercie? **…… ofert**
3. Ile ofert pracy zostało zgłoszonych przez pracodawców do Państwa agencji w ciągu ostatniego roku? **…… ofert**
4. Ile osób znalazło zatrudnienie za pośrednictwem usług Państwa Agencji w ciągu ostatniego roku? **…… osób**
5. Spośród osób, które w ciągu ostatniego roku znalazły zatrudnienie za pośrednictwem Państwa Agencji, jaki odsetek <u>podjął pracę w oparciu o umowę o pracę</u>? **……% osób**
6. Spośród osób, które w ciągu ostatniego roku znalazły zatrudnienie za pośrednictwem Państwa Agencji, jaki odsetek <u>podjął pracę w oparciu o umowę cywilno-prawną</u>? **……% osób**

K4. Z <u>jakich branż</u> zgłaszano do Państwa Agencji najwięcej ofert pracy w ciągu ostatniego roku? (**Proszę wskazać maksymalnie 5 branż. Ankieter: przed czytaniem kafeterii proszę poczekać na odpowiedzi spontaniczne**)

1. □ Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
2. □ Górnictwo i wydobywanie
3. □ Przetwórstwo przemysłowe
4. □ Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
5. □ Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
6. □ Budownictwo
7. □ Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
8. □ Transport i gospodarka magazynowa
9. □ Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
10. □ Informacja i komunikacja
11. □ Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
12. □ Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
13. □ Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
14. □ Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
15. □ Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
16. □ Edukacja
17. □ Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
18. □ Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
19. □ Pozostała działalność usługowa
20. □ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
21. □ Organizacje i zespoły eksterytorialne

K5. Na jakie formalne dokumenty, kompetencje i cechy osobowe kandydatów do pracy, według Pana/Pani, zwracają głównie uwagę pracodawcy?

Lp.		Tak (1)	Nie (0)	Nie wiem (98)
Dokumenty formalne				
1	Dyplomy ukończenia studiów wyższych	□	□	□
2	Certyfikaty potwierdzające ukończenie kursów specjalistycznych	□	□	□
3	Prawo jazdy	□	□	□
4	Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych	□	□	□
5	Certyfikaty branżowe	□	□	□
6	Referencje od poprzednich pracodawców	□	□	□
Kompetencje kluczowe				
7	Znajomość języków obcych	□	□	□
8	Posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi	□	□	□
9	Kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	□	□	□
10	Przedsiębiorczość	□	□	□
11	Kompetencje interpersonalne, komunikatywność	□	□	□
12	Umiejętność uczenia się	□	□	□
13	Kultura ogólna	□	□	□
Cechy osobowe				
14	Stopień i rodzaj niepełnosprawności	□	□	□
15	Otwartość na nowe doświadczenia	□	□	□
16	Kreatywność	□	□	□
17	Samodzielność	□	□	□
18	Odpowiedzialność	□	□	□
19	Uczciwość	□	□	□
20	Uporządkowanie	□	□	□
21	Asertywność	□	□	□
22	Pracowitość	□	□	□
23	Wytrwałość	□	□	□
24	Konsekwencja	□	□	□
25	Samokontrola	□	□	□
26	Ciekawość poznawcza	□	□	□

K6. W jakich zawodach w Pana/Pani opinii najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie osobie niepełnosprawnej?

……

K7. W jakich zawodach w Pana/Pani opinii najtrudniej jest znaleźć zatrudnienie osobie niepełnosprawnej?

……

CZYNNIKI I BARIERY ROZWOJU ORGANIZACJI

R1. Jak ocenia Pan/Pani wyposażenie swojej organizacji i agencji zatrudnienia w następujące kluczowe zasoby i umiejętności? Proszę o ocenę w skali od 1 do 6, gdzie 6 = „celująco”, 1 = „niedostatecznie”.

Lp.		Nie wiem (98)	Celująco (6)	Bardzo Dobrze (5)	Dobrze (4)	Dostatecznie (3)	Miernie (2)	Niedostate-cznie (1)
Sfera działalności doradczej								
1	Duże zróżnicowanie usług	□	□	□	□	□	□	□
2	Elastyczność dostosowania usług do potrzeb odbiorców	□	□	□	□	□	□	□
3	Kompleksowość usług	□	□	□	□	□	□	□
4	Nowoczesność wykorzystywanych technik aktywizacji	□	□	□	□	□	□	□
5	Unikalne usługi	□	□	□	□	□	□	□
6	Wykorzystanie e-learningu	□	□	□	□	□	□	□
7	Wysokie kompetencje doradców i pośredników pracy	□	□	□	□	□	□	□

Sfera zarządzania jakością								
8	Posiadanie spisanych zasad realizacji usług	□	□	□	□	□	□	□
9	Posiadanie standardu konsultacji doradztwa zawodowego	□	□	□	□	□	□	□
10	Posiadanie standardu konsultacji prawnej	□	□	□	□	□	□	□
11	Posiadanie standardu konsultacji psychologicznej	□	□	□	□	□	□	□
12	Posiadanie standardu metody kontroli i zapewnienia jakości usług	□	□	□	□	□	□	□
13	Posiadanie standardu pracy recepcji	□	□	□	□	□	□	□
14	Posiadanie standardu usług pośrednictwa pracy	□	□	□	□	□	□	□
15	Posiadanie standardu usług szkoleniowych	□	□	□	□	□	□	□
Sfera marketingu								
16	Szeroka działalność reklamowa	□	□	□	□	□	□	□
17	Wizerunek, renoma agencji	□	□	□	□	□	□	□
18	Wysokie kompetencje pracowników marketingu	□	□	□	□	□	□	□
19	Znajomość aktualnej sytuacji na rynku pracy	□	□	□	□	□	□	□
20	Znajomość potrzeb klientów	□	□	□	□	□	□	□
Sfera finansów								
21	Jakość kadry zarządzającej finansami	□	□	□	□	□	□	□
22	Możliwości finansowania rozwoju z funduszy własnych	□	□	□	□	□	□	□
23	Możliwości finansowania rozwoju ze środków zewnętrznych	□	□	□	□	□	□	□
24	Stabilność finansowa organizacji	□	□	□	□	□	□	□
Sfera organizacji i zarządzania								
25	Jakość kadry kierowniczej – naczelne kierownictwo	□	□	□	□	□	□	□
26	Jakość kadry kierowniczej średniego szczebla	□	□	□	□	□	□	□
27	Jakość systemu motywacji	□	□	□	□	□	□	□
28	Posiadanie metodologii i narzędzi do budowania strategii rozwoju	□	□	□	□	□	□	□
29	Posiadanie opracowanej strategii rozwoju	□	□	□	□	□	□	□
30	Pozyskiwanie partnerów krajowych do wspólnych przedsięwzięć	□	□	□	□	□	□	□
31	Pozyskiwanie partnerów zagranicznych do wspólnych przedsięwzięć	□	□	□	□	□	□	□
32	Sprawność systemów komunikacji wewnętrznej	□	□	□	□	□	□	□
33	Stopień identyfikacji kadry z celami organizacji	□	□	□	□	□	□	□
Sfera zatrudnienia								
34	Posiadanie metodologii ułatwiającej przekazywanie wiedzy wewnątrz organizacji	□	□	□	□	□	□	□

35	Dążenie do podnoszenia kwalifikacji	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
36	Istniejąca w agencji kultura organizacyjna	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
37	Lojalność pracowników	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
38	Nastawienie pracowników do zmian	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
39	Obecność osób niepełnosprawnych wśród samych pracowników agencji	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
40	Posiadanie narzędzi oceny i diagnozowana kompetencji pracowników	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
41	Posiadanie opracowanych profili kompetencji zawodowych pracowników	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
42	Skłonność pracowników do innowacji i zmian	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
Sfera infrastruktury								
43	Wyposażenie lokalowe wolne od barier architektonicznych	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
44	Zapewnienie klientom dogodnego dostępu do usług	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻
45	Wygląd biura	◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻

R2. Jakie są główne <u>źródła finansowania działalności</u> Państwa organizacji i agencji zatrudnienia? **(Ankieter: możliwość wskazania do 3 odpowiedzi)**

1. ◻ Darowizny od osób fizycznych
2. ◻ Darowizny rzeczowe, darowizny od osób prawnych
3. ◻ Dotacje PFRON
4. ◻ Dotacje samorządowe
5. ◻ Dotacje ze środków UE
6. ◻ Działalność gospodarcza
7. ◻ Wpłaty z tytułu 1% podatku na Organizację Pożytku Publicznego
8. ◻ Inne, jakie? ………

R3. Na jakie Pana/Pani zdaniem <u>główne problemy</u> napotyka organizacja i agencja zatrudnienia <u>w pozyskiwaniu zewnętrznych źródeł finansowania</u> działalności? **(Ankieter: możliwość wskazania do 3 odpowiedzi)**

1. ◻ Wysokość oprocentowania kredytów
2. ◻ Wymagane zabezpieczenia
3. ◻ Brak poręczycieli
4. ◻ Skomplikowane procedury
5. ◻ Niskie dotacje
6. ◻ Niski kapitał własny
7. ◻ Brak wsparcia ze strony władz lokalnych
8. ◻ Brak wsparcia ze strony instytucji otocznia biznesu
9. ◻ Brak informacji rynkowych na temat zewnętrznych źródeł finansowania
10. ◻ Inne, jakie? ………

R4. Proszę o ocenę w skali od 0 do 5 znaczenie wskazanych poniżej <u>korzyści</u>, jakie może przynieść agencji zatrudnienia <u>standaryzacja</u> jej usług.

Lp.	Korzyści ze standaryzacji	Bardzo ważne (5)	Ważne (4)	Średnio ważne (3)	Mało ważne (2)	Bez znaczenia (1)	Nie wiem / nie mam zdania (98)
1	Poprawa wizerunku agencji	◻	◻	◻	◻	◻	◻
2	Lepszy kontakt z pracodawcami i instytucjami publicznymi	◻	◻	◻	◻	◻	◻
3	Lepsza organizacja i efektywność pracy agencji	◻	◻	◻	◻	◻	◻
4	Poprawa jakości obsługi klientów	◻	◻	◻	◻	◻	◻

5	Poprawa monitoringu procesu aktywizacji zawodowej	□	□	□	□	□	□
6	Budowa bazy wskaźników do oceny jakości pracy	□	□	□	□	□	□
7	Promocja poprzez tworzenie dobrej praktyki	□	□	□	□	□	□
8	Stałe doskonalenie usług	□	□	□	□	□	□

R5. Proszę o ocenę w skali od 0 do 5 wymienionych poniżej <u>barier rozwoju</u> usług agencji zatrudnienia.

Lp.	Bariery rozwoju i standaryzacji	Bardzo ważne (5)	Ważne (4)	Średnio ważne (3)	Mało ważne (2)	Bez znaczenia (1)	Nie wiem / nie mam zdania (98)
Po stronie agencji zatrudnienia							
1	Brak odpowiedniej wiedzy wśród kadry menedżerskiej i pracowników agencji na temat standaryzacji	□	□	□	□	□	□
2	Brak umiejętności standaryzowania usług	□	□	□	□	□	□
3	Wysokie koszty przeprowadzania standaryzacji	□	□	□	□	□	□
4	Niedoinformowanie pracowników na temat powodów i sposobu wprowadzania standardów	□	□	□	□	□	□
5	Niedostateczne poinformowanie pracowników o korzyściach ze standaryzacji	□	□	□	□	□	□
6	Ograniczenia kadrowe – w agencji nie ma kto się tym zająć	□	□	□	□	□	□
7	Brak doświadczenia we wdrażaniu standardów	□	□	□	□	□	□
8	Pogarszanie się kondycji agencji	□	□	□	□	□	□
9	Brak lub niewystarczające środki na promocję agencji	□	□	□	□	□	□
Po stronie pracodawców							
10	Brak zapotrzebowania na standardy pracy agencji zatrudnienia	□	□	□	□	□	□
11	Niechęć do współpracy z agencjami zatrudnienia	□	□	□	□	□	□
12	Brak wiedzy o usługach świadczonych przez agencje zatrudnienia	□	□	□	□	□	□
13	Niestabilność współpracy z pracodawcami	□	□	□	□	□	□
Po stronie pracowników							
14	Bierna postawa osób poszukujących pracy – niskie zainteresowanie oferowanymi formami wsparcia	□	□	□	□	□	□
15	Niedostateczna świadomość korzyści z wykorzystania zestandaryzowanych modeli wsparcia	□	□	□	□	□	□
16	Niskie zainteresowanie możliwościami przekwalifikowania się	□	□	□	□	□	□
17	Niski potencjał adaptacyjny poszukujących pracy	□	□	□	□	□	□
Po stronie publicznych służb zatrudnienia							
18	Niewielkie doświadczenie w prowadzeniu projektów aktywizacyjnych	□	□	□	□	□	□
19	Ograniczenia kadrowe Powiatowych Urzędów Pracy, PUP	□	□	□	□	□	□
20	Brak standardów stosowanych w kontaktach z agencjami zatrudnienia	□	□	□	□	□	□
21	Niewystarczająca wiedza o usługach agencji zatrudnienia	□	□	□	□	□	□

22	Brak opracowań dotyczących dobrych praktyk zatrudnienia osób niepełnosprawnych	□	□	□	□	□	□
23	Brak zainteresowania współpracą z niepublicznymi instytucjami rynku pracy	□	□	□	□	□	□
24	Brak lub niedobór działań wspierających agencje zatrudnienia (szkolenia, wspólne projekty z władzami lokalnymi)	□	□	□	□	□	□
Inne bariery							
25	Przepisy prawne utrudniające agencjom zatrudnienia pozyskiwanie stałych źródeł dofinansowania	□	□	□	□	□	□
26	Zła opinia na temat standaryzacji usług rynku pracy	□	□	□	□	□	□
27	Niska świadomość społeczna dotycząca korzyści ze standaryzacji usług rynku pracy	□	□	□	□	□	□
28	Brak poczucia stabilności prawnej, niejasne i szybko zmieniające się przepisy prawne	□	□	□	□	□	□
29	Niewystarczająca współpraca z instytucjami otoczenia biznesu (ośrodki doradcze, instytucje wspierające innowacje w regionie, organizacje branżowe itp.)	□	□	□	□	□	□

WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM

WS1. Jakie są ogólne relacje Państwa agencji z poniższymi typami instytucji rynku pracy? Czy dochodzi do współpracy (4), konkurencji (3), obojętności (2) czy zupełnie nie ma kontaktów (1)?

Lp.	Instytucje rynku pracy	Współpraca (4)	Konkurencja (3)	Obojętność – ani konkurencja, ani współpraca (2)	Brak kontaktów (1)	Nie wiem/ nie mam zdania (98)
1	Agencje rozwoju lokalnego i regionalnego	□	□	□	□	□
2	Centra integracji społecznej, CIS	□	□	□	□	□
3	Centra kształcenia ustawicznego	□	□	□	□	□
4	Centra transferu technologii	□	□	□	□	□
5	Fundusze inwestycyjne	□	□	□	□	□
6	Inkubatory przedsiębiorczości	□	□	□	□	□
7	Inne agencje zatrudnienia	□	□	□	□	□
8	Instytucje dialogu społecznego (związki zawodowe, pracodawców, bezrobotnych)	□	□	□	□	□
9	Instytucje finansowe	□	□	□	□	□
10	Instytucje naukowe, badawczo-rozwojowe, szkoły wyższe	□	□	□	□	□
11	Instytucje partnerstwa lokalnego	□	□	□	□	□
12	Instytucje szkoleniowe	□	□	□	□	□
13	Izby przemysłowo-handlowe	□	□	□	□	□
14	Izby rzemieślnicze	□	□	□	□	□
15	Kluby integracji społecznej, KIS	□	□	□	□	□
16	Komercyjne firmy konsultingowe	□	□	□	□	□
17	Ochotnicze hufce pracy	□	□	□	□	□
18	Organizacje pozarządowe działające w obszarze aktywizacji zawodowej	□	□	□	□	□

19	Ośrodki pomocy społecznej, OPS	□	□	□	□	□
20	Parki technologiczne	□	□	□	□	□
21	Powiatowe centrum pomocy rodzinie, PCPR	□	□	□	□	□
22	Pozarządowe ośrodki wsparcia	□	□	□	□	□
23	Publiczne służby zatrudnienia (PUP, WUP)	□	□	□	□	□
24	Regionalny ośrodek polityki społecznej, ROPS	□	□	□	□	□
25	Samodzielne stanowiska, działy w jednostkach samorządu terytorialnego	□	□	□	□	□
26	Spółdzielnie socjalne	□	□	□	□	□
27	Stowarzyszenia gospodarcze	□	□	□	□	□
28	Stowarzyszenia zawodowe (np. NOT)	□	□	□	□	□
29	Warsztaty terapii zajęciowej, WTZ	□	□	□	□	□
30	Zakłady aktywności zawodowej, ZAZ	□	□	□	□	□

WS2. Jakie były dotychczasowe formy współpracy Państwa agencji z publicznymi służbami zatrudnienia?

Lp.		Tak (1)	Nie (0)	Nie wiem (98)
1	Prowadzenie zintegrowanych baz danych osób pobierających świadczenia z instytucji rynku pracy i pomocy społecznej	□	□	□
2	Przekazywanie przez urząd danych zarejestrowanych osób bezrobotnych i poszukujących pracy	□	□	□
3	Przekazywanie przez urząd dotacji z EFS	□	□	□
4	Przekazywanie urzędowi pracy ofert	□	□	□
5	Przyjmowanie na staż zawodowy osoby skierowanej przez urząd pracy	□	□	□
6	Realizacja i/lub uczestnictwo we wspólnych projektach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej	□	□	□
7	Realizacja programów międzynarodowych	□	□	□
8	Realizacja projektu partnerskiego	□	□	□
9	Realizowanie przez agencję usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, zlecanych przez urząd	□	□	□
10	Realizowanie przez agencję usług szkoleniowych, zlecanych przez urząd	□	□	□
11	Wsparcie finansowe ze środków Funduszu Pracy	□	□	□
12	Wspomaganie rozwoju ekonomii społecznej	□	□	□
13	Wspólne działania informacyjne i promocyjne dla osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem	□	□	□
14	Wspólne organizowanie targów lub giełd pracy	□	□	□
15	Wspólne prowadzenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej	□	□	□
16	Wspólne szkolenia pracowników	□	□	□
17	Współpraca z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego	□	□	□
18	Współpracy przy prowadzeniu analiz rynku pracy	□	□	□
19	Wymiana informacji o ofertach pracy	□	□	□
20	Wymiana informacji o poszukujących pracy	□	□	□

WS3. Czy są jakieś przepisy prawne, które w szczególności powinny ulec zmianie, gdyż blokują lub ograniczają współpracę innych instytucji z agencjami zatrudnienia osób niepełnosprawnych?

……
……
……
……
……

………
………
……

WS4. Co Pana/Pani zdaniem mogłoby poprawić współpracę agencji zatrudnienia z pracodawcami? **(możliwość wskazania wielu odpowiedzi; Ankieter: przed czytaniem kafeterii proszę poczekać na odpowiedzi spontaniczne)**

1. □ Stworzenie zachęt finansowych ułatwiających współpracę między firmami a agencją zatrudnienia
2. □ Profesjonalny, ujednolicony system informacyjny o ofertach instytucji rynku pracy
3. □ Szersza promocja działalności agencji zatrudnienia
4. □ Lokalizacja agencji zatrudnienia blisko siedziby firmy
5. □ Dostosowanie/wzbogacenie oferty agencji zatrudnienia dla poszczególnych sektorów/branż
6. □ Obniżenie kosztów korzystania z usług agencji zatrudnienia
7. □ Inne, jakie? ……

WS5. Jakie są główne korzyści z współpracy agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych – prowadzonych przez organizacje pozarządowe – z innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej? **(możliwość wskazania do 5 odpowiedzi; Ankieter: przed czytaniem kafeterii proszę poczekać na odpowiedzi spontaniczne)**

1. □ Aktywizacja społeczna, podniesienie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych i wykluczonych społecznie
2. □ Dobre rozeznanie w potrzebach beneficjentów
3. □ Kompleksowe wsparcie dla beneficjentów, większa różnorodność instrumentów i usług
4. □ Lepsze dotarcie do osób niepełnosprawnych
5. □ Łatwiejsze pozyskiwanie środków finansowych na realizację wspólnych inicjatyw
6. □ Możliwość objęcia wsparciem większej liczby beneficjentów
7. □ Możliwość realizacji innowacyjnych inicjatyw
8. □ Możliwość wymiany informacji i wzajemnego uczenia się
9. □ Ograniczenie zjawiska bezrobocia, przekwalifikowanie, zdobycie zawodu
10. □ Ograniczenie zjawiska walki o beneficjenta
11. □ Osadzenie w społeczności lokalnej, lepsza znajomość specyfiki lokalnej społeczności
12. □ Oszczędność środków własnych instytucji
13. □ Podnoszenie standardu działania instytucji
14. □ Podział zadań pomiędzy partnerów według ich kompetencji
15. □ Rozwój partnerstwa lokalnego
16. □ Testowanie nowatorskich rozwiązań w zakresie pracy socjalnej
17. □ Ukierunkowanie działań na rzeczywiste potrzeby beneficjentów
18. □ Upowszechnienie badań i analiz
19. □ Współpraca profesjonalistów z różnych dziedzin
20. □ Wyższa skuteczność działań
21. □ Wzajemna promocja podejmowanych działań
22. □ Zmniejszenie liczby klientów pomocy społecznej i osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
23. □ Zwiększenie nacisku na wspólne kampanie społeczne i informacyjne
24. □ **Nie wiem / trudno powiedzieć**
25. □ **Nie ma / nie dostrzegam żadnych korzyści**
26. □ Inne, jakie? …………………………………………………………

WS6. Jakie są główne bariery w rozwoju współpracy między agencjami zatrudnienia osób niepełnosprawnych – prowadzonymi przez organizacje pozarządowe – z innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej? **(możliwość wskazania do 5 odpowiedzi; Ankieter: przed czytaniem kafeterii proszę poczekać na odpowiedzi spontaniczne)**

1. □ Zorientowanie na realizację krótkich projektów szkoleniowych i doradczych
2. □ Brak inicjatywy nawiązywania współpracy
3. □ Brak pomysłu na wspólne działania
4. □ Brak koordynacji działań między instytucjami
5. □ Brak ukierunkowanych na współpracę liderów
6. □ Brak korzyści ze współpracy z innymi instytucjami
7. □ Brak przepływu informacji między instytucjami
8. □ Brak instytucji do współpracy, szczególnie niepublicznych
9. □ Brak tradycji współpracy
10. □ Brak woli, otwartości ze strony instytucji
11. □ Brak wspólnego celu
12. □ Brak wspólnego systemu informatycznego
13. □ Brak zasobów finansowych na rozwijanie współpracy
14. □ Formalizm, biurokracja, czasochłonne procedury
15. □ Nieufność potencjalnych partnerów
16. □ Niewystarczające warunki lokalowe
17. □ Niska motywacja pracowników
18. □ Niska znajomość potencjalnych partnerów
19. □ Ograniczenia czasowe
20. □ Ograniczenia prawne – brak odpowiednich przepisów regulujących współpracę
21. □ Ograniczenia/braki kadrowe
22. □ Postrzeganie partnerów lokalnych jako konkurencji
23. □ Obecność programów zorientowanych na zamknięty rynek pracy
24. □ Rozbieżne interesy, wskaźniki osiąganych celów
25. □ Skomplikowane i trudne procedury współpracy

26. ☐ **Nie wiem / trudno powiedzieć**
27. ☐ **Nie ma / nie dostrzegam żadnych korzyści**
28. ☐ Inne, jakie? …………………………………………………………

WSPARCIE ROZWOJU AGENCJI ZATRUDNIENIA

WR1. Jakiego rodzaju wsparciem doradczym i strategicznym byłaby zainteresowana Pani/Pana agencja zatrudnienia?

Lp.		Tak (1)	Nie (0)	Nie wiem (98)
1	Bezpłatne	□	□	□
2	Ogólnodostępne	□	□	□
3	W wersji zdalnej, przez Internet	□	□	□
4	Dostosowane do polskich realiów i potrzeb agencji zatrudnienia	□	□	□
5	Elastyczne, dające się dopasować do potrzeb i specyfiki organizacji	□	□	□
6	Łatwe do samodzielnego wdrożenia	□	□	□
7	Modyfikowalne	□	□	□
8	Niewymagające drogiego oprogramowania i wyposażenia	□	□	□
9	Niewymagające specjalnych umiejętności od osób wdrażających	□	□	□
10	Pomoc w planowaniu pracy, organizacji agencji	□	□	□
11	Pomoc w pozyskaniu środków finansowych	□	□	□
12	Pomoc w promowaniu działalności agencji	□	□	□
13	Pomoc w zarządzaniu finansami, kontroli finansowej	□	□	□
14	Poprawa zdolności poszukiwania zasobów finansowych i rzeczowych	□	□	□
15	Tanie/niedrogie w realizacji	□	□	□
16	Tworzenie systemów kontroli i zapewniania jakości	□	□	□
17	Ułatwiające wprowadzenie standaryzacji świadczonych usług	□	□	□
18	Umożliwiające bezpośredni kontakt z konsultantem	□	□	□
19	Umożliwiające dokonanie analizy konkurencji i interesariuszy	□	□	□
20	Umożliwiające dokonanie analizy portfelowej	□	□	□
21	Umożliwiające dokonanie analizy SWOT usług i produktów agencji	□	□	□
22	Umożliwiające profesjonalną ocenę kompetencji pracowników agencji	□	□	□
23	Umożliwiające samodzielne opracowanie strategii rozwoju	□	□	□
24	Umożliwiające samodzielne zarządzanie relacjami z klientami	□	□	□
25	Umożliwiające telefoniczny kontakt z konsultantem	□	□	□
26	Umożliwiające wariantowość	□	□	□
27	Wyszukiwanie partnerów do realizacji wspólnych projektów	□	□	□
28	Zwiększenie przychodów pochodzących z 1%	□	□	□

WR2. Proszę ocenić w skali od 0 do 5 efektywność poszczególnych form szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników agencji zatrudnienia w aspekcie korzyści rozwojowych oraz wskazać, które rozwiązania są stosowane przez Państwa agencję.

Lp.	Forma szkolenia	Efektywność form szkoleń i kursów dla pracowników agencji						Stosowanie przez agencję		
		Bardzo wysoka (5)	Wysoka (4)	Średnia (3)	Niska (2)	Bardzo niska (1)	Nie wiem / nie mam zdania (98)	TAK (1b)	NIE (0b)	Nie wiem / nie mam zdania (98b)
1	Na stanowisku pracy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
2	Poza stanowiskiem pracy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
3	E-szkolenia, e-learning	□	□	□	□	□	□	□	□	□
4	Grupowe	□	□	□	□	□	□	□	□	□
5	Indywidualne	□	□	□	□	□	□	□	□	□
6	W siedzibie agencji	□	□	□	□	□	□	□	□	□
7	W miejscowości, gdzie jest agencja	□	□	□	□	□	□	□	□	□
8	Wyjazdowe	□	□	□	□	□	□	□	□	□
9	W godzinach pracy	□	□	□	□	□	□	□	□	□

10	Poza godzinami pracy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
11	Jednodniowe	□	□	□	□	□	□	□	□	□
12	2-3-dniowe	□	□	□	□	□	□	□	□	□
13	W dni robocze	□	□	□	□	□	□	□	□	□
14	W weekendy	□	□	□	□	□	□	□	□	□
15	Prowadzone przez trenerów zewnętrznych	□	□	□	□	□	□	□	□	□
16	Prowadzone przez trenerów wewnętrznych	□	□	□	□	□	□	□	□	□
17	Coaching, mentoring	□	□	□	□	□	□	□	□	□

WR3. Jaką rolę we wspieraniu agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych powinny pełnić władze lokalne i publiczne służby zatrudnienia?
(możliwość wskazania wielu odpowiedzi; Ankieter: przed czytaniem kafeterii proszę poczekać na odpowiedzi spontaniczne)

1. □ Akceptacja i poparcie inicjatyw i działań
2. □ Doprecyzowanie oczekiwań władz wobec współpracy publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia
3. □ Inicjowanie współpracy między instytucjami
4. □ Koordynacja działań, nadzór, monitoring
5. □ Neutralność – nieprzeszkadzanie w podejmowaniu działań
6. □ Nie powinny uczestniczyć we współpracy
7. □ Ogólne szkolenie pracowników agencji zatrudnienia
8. □ Organizowanie promocji usług agencji
9. □ Organizowanie spotkań z potencjalnymi partnerami
10. □ Organizowanie uczestnictwa w targach i wystawach krajowych i zagranicznych
11. □ Organizowanie wyjazdów studyjnych
12. □ Pomoc w regulowaniu współpracy między instytucjami
13. □ Poradnictwo dotyczące strategii i zarządzania
14. □ Pośrednictwo w poszukiwaniu partnerów
15. □ Przygotowanie i udostępnienie rzetelnej diagnozy lokalnego rynku pracy i sytuacji społecznej
16. □ Rozbudowa systemu informacji o instrumentach polityki rynku pracy
17. □ Rozbudowa systemu informacji o lokalnych rynkach pracy
18. □ Rozbudowa systemu informacji o ofertach współpracy
19. □ Sprawdzanie wiarygodności potencjalnych partnerów
20. □ Szkolenie kadr kierowniczych agencji zatrudnienia
21. □ Udostępnianie lokali, ulgi w wynajmowaniu pomieszczeń dla organizacji pozarządowych
22. □ Udzielanie gwarancji w celu uzyskania pożyczek bankowych
23. □ Wsparcie współpracy z biznesem, programów odpowiedzialności społecznej biznesu
24. □ Wspierać inicjatywy i motywować nagrodami podjęte działania
25. □ Wspierać inicjatywy/działania swoim autorytetem
26. □ Wyznaczanie standardów świadczonych usług
27. □ Zapewnić współfinansowanie projektów/inicjatyw lub pomoc w pozyskaniu środków finansowych
28. □ **Nie wiem / trudno powiedzieć**
29. □ **Nie ma / nie dostrzegam żadnych korzyści**
30. □ Inne, jakie? ……………………………………………………………

WR4. Jakie działania na rzecz zwiększenia swojej roli powinny podjąć organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych?
(możliwość wskazania wielu odpowiedzi; Ankieter: przed czytaniem kafeterii proszę poczekać na odpowiedzi spontaniczne)

1. □ Budowa kompleksowych systemów wsparcia dla beneficjentów i ich środowisk lokalnych
2. □ Dążenie do budowania kapitału własnego
3. □ Działalność lobbingowa na rzecz zmiany regulacji prawnych
4. □ Działalność na rzecz podziału pracy między administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi
5. □ Integracja organizacji działających w obszarze aktywizacji osób niepełnosprawnych
6. □ Intensyfikacja działalności marketingowej
7. □ Ochrona kompetencji pracy zindywidualizowanej na rzecz klientów
8. □ Organizowanie współpracy między instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej
9. □ Pisanie projektów w celu pozyskania funduszy z środków europejskich lub krajowych, aplikowanie o środki
10. □ Poprawa infrastruktury technicznej i lokalowej agencji zatrudnienia
11. □ Poprawa jakości usług
12. □ Poprawa reagowania na potrzeby rynku pracy
13. □ Poprawa współpracy z ekspertami rynku pracy
14. □ Pozyskiwanie kredytów na inwestycje
15. □ Pozyskiwanie partnerów krajowych do współpracy

16. □ Pozyskiwanie partnerów zagranicznych do współpracy
17. □ Promować wsparcie sektora pozarządowego jako pracodawcy
18. □ Prowadzenie działalności z grupami, do których nie docierają instytucje publiczne (trudne grupy beneficjentów)
19. □ Realizacja działań o charakterze ponadnarodowym
20. □ Redukcja kosztów
21. □ Rozwój działań w obszarze ekonomii społecznej
22. □ Rozwój kompetencji pracowników agencji
23. □ Stosowanie nowoczesnych technik zarządzania
24. □ Tworzenie lokalnych partnerstw na rzecz rozwoju i zatrudnienia
25. □ Tworzyć i promować nowe techniki aktywizacji
26. □ Uzupełniać działania instytucji publicznych, których urzędy nie mogą realizować
27. □ Wychodzić z inicjatywą, pomysłami, propozycją współpracy
28. □ Wzmocnić działalność rzeczniczą organizacji pozarządowych
29. □ Zwiększać nacisk na wymianę informacji na temat wspólnych beneficjentów
30. □ Zwiększać promocję konkretnych działań
31. □ Zwiększyć aktywność publiczną i medialną
32. □ **Nie wiem / trudno powiedzieć**
33. □ **Nie ma / nie dostrzegam żadnych korzyści**
34. □ Inne, jakie? ………………………………………………………………

Dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie ankiety oraz informacje i uwagi, którymi zechcieli się Państwo z nami podzielić.

2. Spis wykresów

3. Spis tabel

BIBLIOGRAFIA

Aktywizacja społeczno-zawodowa, Fundacja Synapsis, 14.01.2012, www.synapsis.waw.pl/index.php/o-nas/co-robimy/513-aktywizacja-spoleczno-zawodowa [25.03.2013].

Auleytner J., Mikulski J. (red.), *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych. Drogi do integracji*, WSP TWP, Warszawa 1996.

Bank Danych Lokalnych, GUS, www.stat.gov.pl/bdl [10.03.2013].

Bazy.ngo.pl, http://bazy.ngo.pl [25.03.2013].

Bejda A. i wsp., *Dobre praktyki w pośrednictwie pracy – innowacyjne projekty realizowane przez powiatowe urzędy pracy*, MPiPS, Warszawa 2009.

Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – grudzień 2012, MPiPS, Warszawa 2012.

Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – styczeń 2009, MPiPS, Warszawa 2009.

Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – styczeń 2013, MPiPS, Warszawa 2013.

Bieleń A., Dobrowolski W., *Raport na temat interaktywnych modeli niepełnosprawności i możliwości ich adaptacji w warunkach polskich*, Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe, Wrocław 2011.

Bogacz-Wojtanowska E., *Współdziałanie organizacji pozarządowych i publicznych*, UJ, Kraków 2011.

Brzezińska A., Woźniak Z., Maj K. (red.), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Academica, Warszawa 2007.

Caritas Polska – raport roczny 2011, Fundacja Pro Caritate, Warszawa 2011, s. 22.

Centra Integracja, Fundacja Integracja, www.integracja.org/?page_id=69 [25.03.2013].

Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych. Konsultacje, Fundacja TUS, www.tus.org.pl/pl/ckon/doradztwo-zawodowe/konsultacje/ [25.03.2013].

Chondzyńska J., *Organizacje pozarządowe na rynku usług pracy*, „Biuletyn Bezrobocie.org.pl", nr 10, FISE, Warszawa 2008.

Chrabąszcz R., *Publiczne służby zatrudnienia a organizacje pozarządowe*, [w:] S. Mazur, A. Pacut (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce – zasady, perspektywy i kierunki współpracy*, FISE, Warszawa 2008.

Co zyskują pracodawcy zatrudniający osobę niewidomą?, Polski Związek Niewidomych, www.pzn.org.pl/pl/porady/7-dla-pracodawcow/8-co-zyskuja-pracodawcy-zatrudniajacy-osobe-niewidoma?.html [25.03.2013].

Dane demograficzne na podstawie Badania Stanu Zdrowia 2009, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/dane-demograficzne/informacje-i-dane-demograficzne/ [15.03.2013].

Definicja niepełnosprawności, Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, marzec 2007, www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosc/definicja.php [15.03.2013].

Dla niepełnosprawnych, Stowarzyszenie Wspierające Aktywność Niepełnosprawnych i Seniorów Centrum Opieki 24, http://centrumopieki24.pl/dla-niepelnosprawnych.html [25.03.2013].

Dla pracodawców, CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne, www.cistorsps.pl/art/4/dla-pracodawcow.html [25.03.2013].

Dochody i warunki życia ludności Polski (raport z badania EU-SILC 2011), GUS, Warszawa 2012.

Doradztwo zawodowe. Punkt informacji Społeczno-Zawodowej dla osób niepełnosprawnych, Fundacja im. Doktora Piotra Janaszka „Podaj Dalej", www.podajdalej.org.pl/pl/top-menu/aktywizacja-osob-niepelnosprawnych/doradztwo-zawodowe.html [25.03.2013].

Działalność PSOUU, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, www.psouu.org.pl/aktualnosci/dzialalnosc-psouu [25.03.2013].

EU Labour Force Survey ad hoc module on employment of disabled people – LFS AHM, Eurostat 2002.

Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020. Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier, Komisja Europejska, Bruksela 15.11.2010.

Formy działania Caritas, Caritas Archidiecezji Krakowskiej, www.krakowcaritas.pl/strona.php/3_Formy_dzialaniaISO88592.html [25.03.2013].

Fundacja Fuga Mundi Agencja Zatrudnienia, Fundacja Fuga Mundi, www.praca.ffm.pl [25.03.2013].

Gałkowski T., *Wokół definicji pojęcia „osoba niepełnosprawna" – doświadczenia europejskie*, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej" 3/1997, http://idn.org.pl/sonnszz/def_on.htm [15.03.2013].

Gawska A., Kornaszewska-Antoniuk Ł. (red.), *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych – modelowe wsparcie*, FPMiINR, Warszawa 2012.

Gawska A., *Osoby z niepełnosprawnością w nowym okresie programowania UE 2014-2020 w świetle Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010-2020*, FPMiNNR, Warszawa, luty 2013.

Gosk I., Huszcza M., Klaus M., Likhtarovich K., *Ekonomia społeczna jako aktor rynku pracy*, FISE, Warszawa 2006.

Górniak J., Mazur S. (red.), *Działalność powiatowych urzędów pracy w kontekście potrzeb pracodawców*, Obserwatorium regionalnych rynków pracy Pracodawców RP, Kraków-Warszawa 2010.

Hulek A., *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów. Analiza w aspekcie fizycznym, psychologicznym, społecznym i zawodowym*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1969.

Indywidualne ścieżki zatrudnienia. Model i Strategia Wdrażania, Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych, www.erkon.elblag.com.pl/innowacyjnyerkon/model-i-strategia-wdrazania/ [25.03.2013].

Informacja o bezrobociu w marcu 2009 roku, MPiPS, Warszawa 2009.

Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w marcu 2012, MPiPS, Warszawa 2012.

Informacja o kontynuacji projektu „KROWA – Kreowanie Rozwoju Osobistego Wspieranego Aktywnie" współfinansowanego przez PFRON – aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, Ekosalus, http://ekosalus.pl/niepelnosprawni/tresc/17/47.html [25.03.2013].

Informacja o realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w 2011 roku, MPiPS, Warszawa 2012.

Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2010 roku, MPiPS, Warszawa 2011.

Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2011 roku, MPiPS, Warszawa 2012.

Informacje o Programie e-Centra, FPMiINR, http://e-centra.pl/informacje/o-programie.aspx [25.03.2013].

Kaczmarek M., *Współpraca publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia*, WUP, Toruń 2010.

Kalita J., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*, FISE, Warszawa 2006.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej ogłoszona w 2007 roku przez Parlament Europejski, Radę Europejską i Komisję Europejską, http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/32007X1214 [15.03.2013].

Kaźmierczak T., Rymsza M., *Aktywna polityka społeczna. Stan obecny i szanse upowszechnienia koncepcji*, „Analizy i Opinie" nr 48, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, wrzesień 2005.

Kirenko J., *Oblicza niepełnosprawności*, WSSR, Lublin 2006.

Klimczuk-Kochańska M., Klimczuk A., *Outplacement dla firm – bariery, potrzeby, czynniki rozwoju*, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Białystok-Kraków 2012.

Klimczuk-Kochańska M., Klimczuk A., *Outplacement dla pracowników – bariery, potrzeby, czynniki rozwoju*, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Białystok-Kraków 2012.

Klimczuk A., *Pokolenie 50+ w cyfrowym świecie – perspektywa gerontologiczna*. Referat: Podlaski Zjazd Latarników Polski Cyfrowej w ramach projektu „Polska Cyfrowa Równych Szans", Stowarzyszenie Miasta w Internecie, Białystok-Woźnawieś, 05-06.11.2012, http://pl.scribd.com/doc/118019842/Pokolenie-50-w-cyfrowym-%C5%9Bwiecie-perspektywa-gerontologiczna-Generation-50-in-the-Digital-World-Gerontological-Perspective [20.03.2013].

Klub Integracji „Free Team”, Fundacja Niepełnosprawni Pracują, http://niepelnosprawnipracuja.pl/klub-integracji-free-team/ [25.03.2013].
Kompleksowa aktywizacja społeczna i zawodowa osób poruszających się na wózku inwalidzkim, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji, www.far.org.pl/kompleksowa-aktywizacja-spo%C5%82eczna-i-zawodowa-os%C3%B3b-poruszaj%C4%85cych-si%C4%99-na-w%C3%B3zku-inwalidzkim.html [25.03.2013].
Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997, Nr 78 poz. 483.
Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy, Dz. U. 2005, nr 43, poz. 412.
Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, Dz. U. 2012, nr 0, poz. 1169.
Kopczuk A., Kiszkiel Ł., Kropiwnicki L., Mejsak R., Siedlecki M., *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2012. Analiza podaży i popytu na zawody i kwalifikacje na poziomie regionalnym i lokalnym*, WUP, Białystok 2013.
Kordas-Surowiec M., *Agencja zatrudnienia*, [w:] B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Polityka społeczna gmin i powiatów. Kompendium wiedzy o instytucjach i procedurach*, Elipsa, Warszawa 2011.
Kowalski J.K., *Eksperci: bezrobocie zmierza do 14 proc. w 2013 r.*, „Forsal.pl”, 08.01.2013, http://forsal.pl/artykuly/672481 [15.03.2013].
Kryńska E., Wiśniewski Z., *Trzynaście tez w sprawie reformy polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna” 9/2007.
Kukulak-Dolata I., *Współpraca między urzędami pracy a agencjami zatrudnienia w obsłudze rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 1/2008.
Kurzynowski A., *Osoby niepełnosprawne w polityce społecznej*, [w:] J. Auleytner, J. Mikulski (red.), *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych. Drogi do integracji*, WSP TWP, Warszawa 1996.
Magnuszewska-Otulak G., *Niepełnosprawność*, [w:] B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Leksykon polityki społecznej*, ASPRA-JR, Warszawa 2001.
Maj K., *O potrzebie badań nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością*, [w:] A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Academica, Warszawa 2007.
Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 1995.
Mazur S., Pacut A. (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce – zasady, perspektywy i kierunki współpracy*, FISE, Warszawa 2008.
Mituś A., *Publiczne służby zatrudnienia – formy partnerstwa*, [w:] S. Mazur, A. Pacut (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce – zasady, perspektywy i kierunki współpracy*, FISE, Warszawa 2008.
Najmiec A., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, CIOP--BIP, Warszawa 2007.
Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, GUS, Warszawa 2012.
Niepełnosprawność – półrocznik naukowy, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Gdańskiego, http://niepelnosprawnosc.ug.edu.pl [15.03.2013].
Niepełnosprawność i Rehabilitacja, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, http://irss.pl/kwartalnik-niepelnosprawnosc-i-rehabilitacja [15.03.2013].
Niepełnosprawność w liczbach. Rynek pracy, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy/ [15.03.2013].
Niepełnosprawność w liczbach: dane demograficzne, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/dane-demograficzne/ [15.03.2013].
Niepełnosprawność. Zagadnienia. Problemy, rozwiązania, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, www.pfron.org.pl/portal/kn [15.03.2013].

Odpowiedź sekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej – z upoważnienia ministra – na interpelację nr 5705, www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=08DCC4D1 [15.03.2013].

Oferty pracy dla osób z niepełnosprawnością, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich, www.zakonmaltanski.pl/artykul/133_aktualne_oferty_pracy_ [25.03.2013].

Osiągnięcia i Referencje, Ekosalus, http://ekosalus.pl/o_stowarzyszeniu/tresc/13.html [25.03.2013].

Osiągnięcia. Zestawienie zatrudnienia na koniec roku 2012, Stowarzyszenie EKON 2013, www.ekon.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=104&Itemid=37&lang=pl [25.03.2013].

Osoba niewidoma na rynku pracy. Informacje dla pracownika i pracodawcy, Polski Związek Niewidomych, Warszawa 2011, www.pzn.org.pl/images/stories/dokumenty/niewidomynarynkupracy.pdf [25.03.2013].

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy, ERKON, Elbląg 2010, http://erkon.elblag.com.pl/wp-content/uploads/2010/07/osoby-niepelnosprawne-na-rynku-pracy.pdf [25.03.2013].

Pichla J., *Komplementarna rola agencji zatrudnienia i publicznych służb zatrudnienia na rynku pracy*, „Polityka Społeczna" 2/2008.

Piekarzewska M., *Niepełnosprawność*, [w:] *Stan zdrowia ludności Polski w 2009 roku*, GUS, Warszawa 2011.

Piotrowski B. i wsp., *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po włączeniu ich do administracji samorządowej*, MPiPS, Warszawa 2008.

Piotrowski B., Sztandar-Sztanderska K., Zieleńska M., *Powiatowy urząd pracy jako animator i partner w zakresie polityki rynku pracy na szczeblu lokalnym i regionalnym*, [w:] M. Grabowski i wsp., *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, MPiPS, Warszawa 2008.

Polska Statystyka Publiczna, Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl/bip/2815_PLK_HTML.htm [15.03.2013].

Polski rynek pracy w 2013 roku – przewidywane trendy w zakresie zatrudnienia, dynamiki wynagrodzeń, struktury rynku, Ministerstwo Skarbu Państwa, 18.02.2013, http://inwestor.msp.gov.pl/portal/si/338/24900 [15.03.2013].

Porter M., Alder B., Abraham C., *Psychology and Sociology Applied to Medicine*, Churchill Livingstone, Edinburgh 1999.

Pośrednictwo Pracy dla Osób Niepełnosprawnych, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, www.popon.pl/index.php?option=com_ogloszenia&view=ogloszenia&Itemid=48 [25.03.2013].

Poteralski J. (red.), *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2007.

Pracodawco, znam swoje prawa. Broszura informacyjna o prawach pracowniczych osób niepełnosprawnych, Fundacja Aktywności Zawodowej, http://infopracownik.pl/wp-content/uploads/2012/12/broszura3.pdf [25.03.2013].

Prawo, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl/prawo/ [15.03.2013].

Program działań na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej oraz przestrzegania praw osób niepełnosprawnych w Powiecie Białostockim na lata 2011-2020, zał. do Uchwały nr VI/55/2011 Rady Powiatu Białostockiego z dnia 28.04.2011.

Projekt „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych umysłowo i chorych psychicznie – Praca Formą Rehabilitacji", Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich, www.zakonmaltanski.pl/artykul/98_aktywizacja_zawodowa_osb_niepenosprawnych_umysowo_i_chorych_psychicznie__praca_form_rehabilitacji [25.03.2013].

Projekt „Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych – włączanie osób niepełnosprawnych z woj. mazowieckiego i woj. łódzkiego w rynek pracy", Fundacja TUS, www.tus.org.pl/pl/ckon/o-projekcie/opis-projektu-pfron/ [25.03.2013].

Projekt „Punkt Konsultacyjny dla Kobiet Niepełnosprawnych”, Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, www.fazon.pl/fazon.aspx [25.03.2013].

Projekt „Widzieć Się w Pracy”, Fundacja im. Doktora Piotra Janaszka „Podaj Dalej”, www.podajdalej.org.pl/pl/mid-menu/projekty/widziec-sie-w-pracy1.html [25.03.2013].

Projekt „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy III”, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji, www.far.org.pl/wsparcie-os%C3%B3b-niepe%C5%82nosprawnych-ruchowo-na-rynku-pracy-iii.html [25.03.2013].

Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, MPiPS, projekt z dn. 13.02.2013, www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw-/ [15.03.2013].

Prowadzenie Ośrodka Wsparcia Osób Niepełnosprawnych „Partnerzy”, Stowarzyszenie Otwarte Drzwi, http://otwartedrzwi.pl/index.php/projekty/prowadzenie-orodka-wsparcia-osob-niepenosprawnych-qpartnerzyq [25.03.2013].

Przewłocka J., Adamiak P., Zając A., *Życie codzienne organizacji pozarządowych w Polsce*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2012.

Przewłocka J., *Polskie organizacje pozarządowe 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2010.

Public health – Data, Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/public_health/data_public_health [15.03.2013].

Punkt informacyjno-doradczy, Fundacja Wsparcie i Praca Osób Niepełnosprawnych, http://wipon.com.pl/punkt.php [25.03.2013].

Punkty Aktywizacji Zawodowej FAR, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji, www.far.org.pl/programy-zako%C5%84czone/punkty-aktywizacji-zawodowej.html [25.03.2013].

Radio In, www.radioin.pl [25.03.2013].

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 25 października 2011 r. w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010-2020, (2010/2272(INI), Parlament Europejski, www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0453+0+DOC+XML+V0//PL [15.03.2013].

Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011, Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych – Sejmik Wojewódzki, Lublin 2012, http://lfoon.lublin.pl/~ary/drupal/pobierz/mer2011.pdf [25.03.2013].

Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011, Fundacja im. Doktora Piotra Janaszka „Podaj Dalej”, s. 4, www.podajdalej.org.pl/pl/mid-menu/opp/sprawozdania-finansowe.html [25.03.2013].

Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011, Fundacja TUS, s. 4, www.tus.org.pl/pl/tus/o-fundacji/dokumenty-2/sprawozdania/ [25.03.2013].

Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, s. 5, www.psouu.org.pl/sprawozdania-roczne [25.03.2013].

Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011, Stowarzyszenie Człowiek w Potrzebie, s. 4, http://wtz.com.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=31:sprawozdanie-merytoryczne-za-2012-r&catid=3:wolontariat&Itemid=5 [25.03.2013].

Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011, Stowarzyszenie Na Tak, s. 5, www.stowarzyszenienatak.pl/sprawozdania-merytoryczne,128 [25.03.2013].

Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011, Stowarzyszenie Otwarte Drzwi, s. 5, http://otwartedrzwi.pl/attachments/379_01%20Sprawozdanie%20merytoryczne%20-%202011.pdf [25.03.2013].

Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011, Stowarzyszenie Świętego Celestyna, s. 4, www.celestyn.pl/dzialalnosc;sprawozdania [25.03.2013].
Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2011, Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym, s. 8, http://tpg.org.pl/kim-jestesmy/zarzad-tpg/ [25.03.2013].
Rogaczewska M., Tyrowicz J., *Organizacje pozarządowe na rynku pracy: unikatowe grupy czy uniwersalne kompetencje?*, FISE, Warszawa 2006.
Rynek pracy w Polsce w I półroczu 2012 roku, MPiPS, Warszawa 19.09.2012.
Rysz-Kowalczyk B. (red.), *Leksykon polityki społecznej*, ASPRA-JR, Warszawa 2001.
Rysz-Kowalczyk B. (red.), *Polityka społeczna gmin i powiatów. Kompendium wiedzy o instytucjach i procedurach*, Elipsa, Warszawa 2011.
Sienicka A., Tyrowicz J., *Publiczne służby zatrudnienia a organizacje pozarządowe w realizacji usług rynku pracy – uwarunkowania prawne*, FISE, Warszawa 2006.
Spotkanie w sprawie powstania spółdzielni socjalnych, Stowarzyszenie Na Tak, 28.02.2013, www.stowarzyszenienatak.pl/aktualnosci/spotkanie-w-sprawie-powstania-spoldzielni-socjalnych-,212,1 [25.03.2013].
Sprawozdanie finansowe i merytoryczne z działalności Caritas Polska za 2010 rok, Fundacja Pro Caritate, Warszawa 2011, s. 11, www.caritas.pl/images/stories/raporty/Caritas_Polska_sprawozdanie_finansowe_2010.pdf [25.03.2013].
Sprawozdanie merytoryczne Stowarzyszenia Człowiek w Potrzebie – Wolontariat Gorzowski za okres 1.01.2010 do 31.12.2010, Stowarzyszenie Człowiek w Potrzebie, s. 3-4, http://wtz.com.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=3&Itemid=5 [25.03.2013].
Sprawozdanie merytoryczne Stowarzyszenia Człowiek w Potrzebie – Wolontariat Gorzowski za okres 1.01.2012 do 31.12.2012, Stowarzyszenie Człowiek w Potrzebie, s. 1, http://wtz.com.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=31:sprawozdanie-merytoryczne-za-2012-r&catid=3:wolontariat&Itemid=5 [25.03.2013].
Sprawozdanie merytoryczne z działalności Fundacji Integracja za rok 2011, Fundacja Integracja, s. 8, www.integracja.org/?page_id=86 [25.03.2013].
Sprawozdanie merytoryczne z działalności Fundacji w roku 2011, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich, s. 4, www.zakonmaltanski.pl/boxes/view/9 [25.03.2013].
Sprawozdanie merytoryczne z działalności Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w roku 2010, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, s. 12, www.psouu.org.pl/sprawozdania-roczne [25.03.2013].
Sprawozdanie merytoryczne z działalności pożytku publicznego w roku 2011, Karkonoski Sejmik Osób Niepełnosprawnych w Jeleniej Górze, www.kson.pl/sejmik/osejmiku/fin_2012/merytoryczne_2011.pdf [25.03.2013].
Sprawozdanie merytoryczne z działalności statutowej Stowarzyszenia Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „SPOZA" w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2011 roku, Stowarzyszenia Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „SPOZA", s. 3, www.spoza.org.pl/content/blogcategory/40/102/ [25.03.2013].
Sprawozdanie merytoryczne z działalności stowarzyszenia za okres 1.01.2011-31.12.2011, CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne, www.cistorsps.pl/art/31/sprawozdania.html [25.03.2013].
Sprawozdanie z działalności Fundacji Fuga Mundi za rok 2011, Fundacja Fuga Mundi, s. 7, www.ffm.pl/sprawozdania [25.03.2013].
Sprawozdanie z działalności Fundacji Synapsis za roku 2011, Fundacja Synapsis, s. 20, www.synapsis.waw.pl/index.php/o-nas/sprawozdania [25.03.2013].
Sprawozdanie z działalności Polskiego Związku Niewidomych za 2011 rok, Polski Związek Niewidomych, s. 10, www.pzn.org.pl/pl/sprawozdania-opp.html [25.03.2013].

Sprawozdanie zarządu Fundacji Grupy ERGO Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych INTEGRALIA z działalności fundacji w 2011 roku, www.integralia.pl/o-fundacji/sprawozdania [25.03.2013].

Sprawozdanie zarządu Fundacji Grupy ERGO Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych INTEGRALIA z działalności fundacji w 2011 roku, Fundacja Grupy ERGO Hestia, s. 7, www.integralia.pl/o-fundacji/sprawozdania [25.03.2013].

Stan Zdrowia Ludności Polski w 2009 r., GUS, Warszawa 2011.

Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych, tłumaczenie na zlecenie Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Narody Zjednoczone 1994.

Standardy usług, Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych FPMiINR, Warszawa, wrzesień 2012.

Statystyki i zestawienia – czynne agencje z uwzględnieniem formy prawnej, Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia, www.kraz.praca.gov.pl [25.03.2013].

Strategia rozwoju Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo na lata 2013-2014, FPMiINR, Warszawa, styczeń 2013.

Szepietowska A., *Udział Polskiego Forum HR w całym rynku agencji pracy tymczasowej na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*, Polskie Forum HR 2012, www.polskieforumhr.pl/blog/materialy-dla-prasy/udzial-polskiego-forum-hr-w-calym-rynku-agencji-pracy-tymczasowej-na-podstawie-danych-ministerstwa-pracy-i-polityki-spolecznej [15.03.2013].

Uchwała Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 r., M.P. z 1997 r., nr 50, poz. 475.

Ulman P., *Problem niepełnosprawności w krajach UE. Analiza porównawcza*, [w:] M.G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki*, nr 16, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010.

United Nations Enable – Disability and Employment, Secretariat for the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, www.un.org/disabilities/default.asp?id=255 [15.03.2013].

Urbanik A., *Urzędy pracy w kontekście współpracy z organizacjami rynku pracy*, FISE, Warszawa 2008.

Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2008, 2009, nr 6, poz. 33.

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. z 1998 r., nr 162, poz. 1118 z późn. zm.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001.

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. 2010, nr 234, poz. 1536.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 2011 r. nr 127, poz. 721, z późn. zm.

Wałęga A., Wałęga G., *Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w Polsce*, [w:] J. Poteralski (red.), *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2007.

Warsztat Terapii Zajęciowej „Krzemień”, Stowarzyszenie Na Tak, www.stowarzyszenienatak.pl/wtz-krzemien,93 [25.03.2013].

Węgrzyn M., Wiśniewska A., *Ekonomia społeczna a rynek pracy*, [w:] S. Mazur, A. Pacut (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce – zasady, perspektywy i kierunki współpracy*, FISE, Warszawa 2008.

Woźniak M.G. (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki*, nr 16, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010.

Woźniak Z., *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej. Społeczny kontekst medycznego problemu*, Academica, Warszawa 2008.

Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w IV kwartale 2012 r., GUS 01.03.2013, www.stat.gov.pl/gus/5840_4403_PLK_HTML.htm [15.03.2013].

Wyżnikiewicz B. i wsp., *Stan i prognoza koniunktury gospodarczej*, IBnGR, Warszawa 05.02.2013.

Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich. Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006-2015, Rada Europy 2006, www.niepelnosprawni.gov.pl/dokumenty-miedzynarodowe-/dokumenty-rady-europy/zalecenie-nr-rec-2006-5/ [15.03.2013].

Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy, Międzynarodowa Organizacja Pracy, tłumaczenie MG-MPiPS, Warszawa 2003.

Żuchowski G., Góral B., Kaźmierska M., *Działalność organizacji pozarządowych w zakresie integracji, rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, PFRON, Warszawa 2010.

KIM JESTEŚMY

Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo od ponad 20 lat zajmuje się edukacją i aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Powstała z inicjatywy środowiska matematyków i informatyków związanych z Polską Akademią Nauk oraz Polskim Towarzystwem Informatycznym. Stąd wywodzi się jej nazwa oraz stosowanie nowoczesnych technologii w edukacji osób z niepełnosprawnością. **Dziś Fundacja pomaga osobom ze wszystkimi rodzajami i stopniami niepełnosprawności, niezależnie od ich profilu zawodowego, a z jej wsparcia korzysta wiele osób z całej Polski.**

Zespół Fundacji to kilkudziesięciu pracowników zatrudnionych w pięciu Centrach Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, około 40% kadry stanowią osoby niepełnosprawne. Fundacja ma status **organizacji pożytku publicznego (OPP)**. Prowadzi również działalność gospodarczą, z której cały zysk przeznaczany jest na działania statutowe. Tym samym każda z firm, która kupuje usługi Fundacji, przyczynia się do zwiększenia skali pomocy i rozwoju projektów, z których osoby z niepełnosprawnością mogą korzystać bezpłatnie.

ŹRÓDŁA FINANSOWANIA

Wszystkie działania realizowane przez Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych finansowane są ze źródeł publicznych. Główne źródła finansowania: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Europejski Fundusz Społeczny. Inne źródła finansowania: Urząd Miasta Stołecznego Warszawa, Urząd Miasta Opole, Urząd Miasta Białystok, Fundacja Wspólna Droga.

JAK POMAGAMY

Osoby z niepełnosprawnością korzystające z pomocy Fundacji otrzymują **wielowymiarowe wsparcie**, w tym możliwość zdobywania wiedzy i umiejętności zawodowych. Dzięki właściwemu doborowi szkoleń oraz indywidualnej ścieżce doradczej (obejmującej cykl konsultacji zawodowych, psychologicznych i prawnych) Podopieczni Fundacji są dobrze przygotowywani do powrotu na rynek pracy lub zaistnienia na nim.

WSPÓŁPRACA Z SEKTOREM PRYWATNYM

Partnerem wspierającym Fundacji jest firma Microsoft Polska. Współpraca trwa od 1993 r. Szczególnym wyrazem zaufania i uznania było przekazanie przez Microsoft w 2008 r. oprogramowania o łącznej wartości 10 mln USD (oprogramowanie to Fundacja bezpłatnie użyczyła publicznym centrom dostępu do Internetu, tzw. e-Centrom). Fundacja współpracuje również z firmą **Oracle Polska**, z którą obecnie przygotowuje kolejny projekt szkoleniowy. Z naszych usług skorzystały m.in. **Leroy Merlin, AXA Direct, Ecorys Polska sp. z o.o**. oraz sieć hipermarketów **Simply.**

POŚREDNICTWO PRACY

Agencja Zatrudnienia, działająca przy Centrach Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, zajmuje się **kompleksowym wsparciem w zakresie realizacji projektów rekrutacyjnych**. Nasza działalność skierowana jest do osób niepełnosprawnych, które dzięki wsparciu pośredników mają dostęp do najnowszych ofert pracy, stażu, praktyk. Umożliwiamy kontakt z pracodawcami, którzy poszukują pracowników na wolne stanowiska.

Nasi pośrednicy to osoby z doświadczeniem w prowadzeniu zadań z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, posiadające bogatą wiedzę dotyczącą rynku pracy, systemów i rodzajów świadczonego wsparcia, co przekłada się na jakość świadczonych usług. **Pracodawcy zapewniamy fachową obsługę całego procesu rekrutacji, dobór odpowiednich kandydatów, wsparcie w uzyskaniu dofinansowania do stanowiska pracy i wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników, szkolenia, audyty dostępności obecnych lub planowanych miejsc pracy, bieżącą informację na temat prawnych aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych, monitoring zatrudnienia, wsparcie trenera pracy**. Zależy nam wypracowaniu przyjaznych relacji i propagowaniu pozytywnych wzorców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

O naszej skuteczności świadczą liczby. **Od 2005 nawiązaliśmy kontakty z 940 firmami, które zgłosiły nam wolne stanowiska pracy. W 2012 roku dzięki naszemu wsparciu zatrudnienie uzyskały 322 osoby niepełnosprawne, podejmujące aktywność głównie na otwartym rynku pracy**. Ze względu na specyfikę i realia rynku, wynik ten stawia nas na czele organizacji zajmujących się tego rodzaju działalnością.

Organizujemy Giełdy Pracy i Giełdy Pracowników. Jesteśmy w stałym kontakcie z Biurami Karier, Urzędami Pracy, Ochotniczymi Hufcami Pracy, innymi organizacjami pozarządowymi, instytucjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, stawiając na wymianę doświadczeń, często też służąc fachową poradą i zapleczem merytorycznym, inspirującym nowatorskie rozwiązania, techniki i narzędzia pracy.

Szczególny nacisk kładziemy na nawiązywanie nowych kontaktów, propagowanie idei społecznej odpowiedzialności biznesu, pozyskiwanie pracodawców i przekonywanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych, tworzenia nowych miejsc pracy, a także dostosowywania istniejących już stanowisk.